

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة



LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

جامعة العربي التبسي - تبسة

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: العلوم الاجتماعية

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم إجتماع

التخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل

العنوان:

خريجي مراكز التكوين المهني وسياسة التشغيل

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين - براح محمد - الحمامات

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "

دفعلة: 2019

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالبتين:

د. فضيلة غرايبية

• بثينة روايقية

• كريمة جبري

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
توفيق زروقي	أستاذ محاضر - أ-	رئيسا
فضيلة غرايبية	أستاذ محاضر - ب-	مشرفا ومقررا
د. سمية برهومي	أستاذ محاضر - ب-	عضو ممتحنا

السنة الجامعية: 2018-2019

شكر وتقدير

الحمد لله والصلّاة والسّلام على سيدنا محمد خير الأنام،

أشكر الله عزّ وجلّ أن وقّعتي لأجّاز هذه الدّراسة، ويسعدني أن

أتقدّم بجزيل الشّكر، وعظيم الامتنان، وخالص التقدير والعرفان

لأستاذتي الفاضلة "فضيلة غرايبيّة" والى كافّة أساتذة العلوم

الاجتماعيّة.

كما أتقدّم بالشّكر والعرفان الى أعضاء لجنة المناقشة على

تفضّلهم بقبول مناقشة هذه الرّسالة.

والله وليّ التوفيق



الفهرس



قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	قائمة المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الاول: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة:	
04	تمهيد
05	الاشكالية.
06	1- الفرضيات.
07	2- اهمية الدراسة.
07	3- اهداف الدراسة.
07	4- اسباب اختيار الموضوع.
08	5- ضبط المفاهيم
16	6- الدراسات السابقة.
20	7- اهم الصعوبات
21	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني: السيرورة التاريخية لتطور التكوين المهني بالجزائر	
23	تمهيد:
24	أولاً: ماهية التكوين المهني
24	1- مفهوم التكوين المهني.
24	2- نبذة تاريخية عن تطور التكوين المهني.
27	3- انواع وانماط التكوين المهني.
32	4- وظائف التكوين المهني.
34	5- اهمية واهداف التكوين المهني.
40	6- مصادر واحتياجات التكوين المهني.
44	7- استراتيجيات التكوين المهني.
46	8- الاطر النظرية للتكوين المهني.
51	ثانياً: التكوين المهني في الجزائر

51	1- نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر .
55	2- نظام التكوين المهني في الجزائر .
58	3- مهام التكوين المهني في الجزائر .
60	4- للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر .
62	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: إشكالية سياسة التشغيل بالجزائر	
64	تمهيد:
65	اولا: سياسة التشغيل:
65	1- مفهوم سياسة التشغيل.
67	2- انواع سياسة التشغيل.
68	3- مبادئ سياسة التشغيل.
70	4- اهداف سياسة التشغيل.
70	5- المتطلبات الاساسية لنجاح عملية صياغة السياسات الوطنية للتشغيل.
72	6- السياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل.
75	ثانيا: سياسة التشغيل بالجزائر
75	1- مراحل تطور التشغيل في الجزائر .
78	2- الابعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر .
80	3- برامج واليات التشغيل في الجزائر .
85	4- تحديات، معوقات وافاق سياسة التشغيل في الجزائر .
86	5- الفعاليات والانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل بالجزائر .
87	6- تقييم السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر .
88	7- نتائج سياسة التشغيل في الجزائر .
90	خلاصة الفصل.
الفصل الرابع: علاقة التكوين المهني بسياسات التشغيل في الجزائر	
92	<تمهيد:
93	1- التكوين المهني وسياسة التشغيل.
94	2- الارتباط الهيكلي بين قطاعي التكوين المهني والتشغيل في الجزائر .
96	3- الاندماج التدريجي للتكوين المهني في سياسة التشغيل.
97	4- مظاهر اندماج التكوين المهني في سياسة التشغيل.
98	5- صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر .

101	خلاصة الفصل.
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
103	تمهيد
104	1- مجالات الدراسة.
105	2- العينة.
107	3- المنهج.
108	4- أدوات جمع البيانات.
110	5- أساليب المعالجة الإحصائية.
111	خلاصة الفصل.
الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
113	تمهيد
114	1- عرض و تحليل و تفسير البيانات الشخصية للإستمارة.
117	2- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الأولى.
129	3- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الثانية.
141	4- إختبار الفروض.
143	5- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.
144	6- النتائج العامة.
147	الخاتمة.
149	قائمة المصادر والمراجع.
الملخص.	

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يمثل مسارات التكوين	31
02	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	114
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.	115
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.	116
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	117
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك سبب لتزايد نسبة البطالة لدى الشباب.	118
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت هذه البدائل سببا للبطالة.	119
08	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت مشكلة البطالة مرتبطة بالإستقرار الإجتماعي.	120
09	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت الآثار المترتبة عن البطالة تمثلها البدائل التالية.	121
10	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان برنامج الإدماج المهني ساهم في التخفيف من مشكل البطالة.	122
11	يمثل توزيع أفراد العينة لأهم برامج الإدماج المهني.	123
12	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم التخصصات التي يرغبون أن تكون ضمن التكوين المهني.	124
13	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يوجد في التكوين المهني أسانذة أكفاء.	125
14	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت تخصصات التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل.	126
15	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان عدم فتح تخصصات راجع لقلّة الأسانذة المتخصصين.	127
16	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل.	128
17	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا راضون عن تخصصاتهم المهنية.	129
18	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في سوق العمل.	130
19	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم هذه التخصصات.	131
20	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان مستواهم المهني يتوافق مع المحتوى التكويني المقدم.	132

133	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن تخصصهم المهني مطلوب في سوق العمل.	21
134	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم منصب عمل مستقبلا.	22
135	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم.	23
136	يمثل توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني.	24
137	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل.	25
138	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة.	26
138	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك رضى عن التكوين المهني اليوم.	27
139	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين.	28
140	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مقترحاتهم لتحسين التكوين المهني ومواءمته مع عالم الشغل.	29

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني.	28
02	يمثل توزيع عينة البحث حسب التخصص	106
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	114
04	يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن.	115
05	يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي.	115
06	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية.	116
07	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك سبب لتزايد نسبة البطالة لدى الشباب.	117
08	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت هذه البدائل سببا للبطالة.	118
09	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت مشكلة البطالة مرتبطة بالإستقرار الاجتماعي.	119
10	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت الآثار المترتبة عن البطالة تمثلها البدائل التالية.	120
11	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان برنامج الإدماج المهني ساهم في التخفيف من مشكل البطالة.	121
12	يمثل توزيع أفراد العينة لأهم برامج الإدماج المهني.	122
13	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم التخصصات التي يرغبون أن تكون ضمن التكوين المهني.	123
14	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يوجد في التكوين المهني أساتذة أكفاء.	124
15	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت تخصصات التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل.	125
16	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان عدم فتح تخصصات راجع لقلّة الأساتذة المتخصصين.	126
17	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل.	127
18	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا راضون عن تخصصاتهم المهنية.	128
19	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في سوق العمل.	129
20	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم هذه التخصصات.	130

131	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان مستواهم المهني يتوافق مع المحتوى التكويني المقدم.	21
132	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن تخصصهم المهني مطلوب في سوق العمل.	22
133	يمثل توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم منصب عمل مستقبلاً.	23
134	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم.	24
135	يمثل توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني.	25
136	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل.	26
137	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة.	27
138	يمثل توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك رضى عن التكوين المهني اليوم.	28
139	يمثل توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين.	29
140	يمثل توزيع أفراد العينة حسب مقترحاتهم لتحسين التكوين المهني ومواءمته مع عالم الشغل.	30
141	يمثل إختبار الفرضية الأولى.	31
142	يمثل إختبار الفرضية الثانية.	32



مقدمة



مقدمة:

إن الجزائر من بين الدول التي تسعى لتوفير العديد من الإحتياجات المجتمعية وأحد هذه الإحتياجات التكوين المهني الذي بدوره حقق نسب عالية من المتخرجين في مختلف التخصصات، في ظل تقلص فرص التوظيف في المؤسسات العمومية وقطاعات الدولة المختلفة، ومع قلة الحلول والتي تعتبر حلول مؤقتة وليست بعيدة المدى، فإن هؤلاء المتخرجين يواجهون مشاكل عديدة وعلى رأسها البطالة التي زعزعت كيان معظم إقتصاديات العالم، ولذلك فقد كان من الضروري البحث عن منافذ وبدائل أخرى للعمل وتوظيف طاقاتهم ومؤهلاتهم، ومن بين أفضل البدائل التي تغني الشباب عن البحث طويلا أو الإنتظار أطول التوجه نحو سياسات التشغيل.

فبغرض الحد والتقليل من هذه المشكلة والظاهرة العويصة في أوساط الشباب عامة، وفئة خريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني خاصة، عمدت الدولة الجزائرية إلى تفعيل سياسات التشغيل بجميع برامجها وآلياتها المختلفة، من أجل تنشيط سوق العمل وفتح فرص تشغيل للشباب، انطلاقاً من برنامج الإنعاش الإقتصادي بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من صيغ التشغيل والتكوين، وذلك اهتماماً منها بفئة الشباب وخاصة خريجي الجامعات. بالإضافة إلى ذلك، عملت الحكومة على تسهيل إجراءات التمويل للنشاطات التجارية والصناعية، والمعتمدة من طرف الشباب، و ذلك للمتكمين من نجاح هذه السياسة. وقد إرتبطت هذه الأخيرة في الجزائر بالسياسة الإقتصادية التي إعتمدتها الحكومة منذ الإستقلال والتي كان يطغى عليها الجانب الإجتماعي والنظام السياسي، لكن ومع الإنتقال إلى إقتصاد السوق وجدت الحكومة نفسها أمام تحديات كبيرة إستدعت ضرورة صياغة آليات للخلق المباشر للوظائف وإحداث مجموعة من البرامج لتشغيل الشباب والتخفيف من حدة البطالة في أوساطه وصارت هذه السياسات الشغل الشاغل للحكومة من أجل إمتصاص أكبر قدر من البطالة في ظل التزايد الكبير لطالبي العمل.

إن إختيارنا لهذا الموضوع جاء بعد التيقن بان للتكوين المهني علاقة بسياسة التشغيل.

وعلى هذا الأساس فإن المجهود الدراسي يركز على التكوين المهني ودوره في إستحداث مناصب عمل في ظل سياسة التشغيل المنتهجة من قبل الحكومة الجزائرية، وقد عملت على تحديد هذه الاهتمامات الدراسية ضمن حيز مضبوط من التساؤلات تتعكس من خلالها محاور البحث انطلاقاً من فرضيات الدراسة تناولنا في هذا البحث ستة فصول، وينقسم محتوى البحث إلى جانبين أحدهما نظري والثاني ميداني تطبيقي، أما النظري فهو قاعدة ينطلق منها البحث لتوسيع الرؤية حول مؤشراتته وهو تمهيد للميدان ويضم هذا البحث أربع فصول:

الفصل الأول: تناولنا فيه الإطار المنهجي للدراسة أما الفصل الثاني: فقد خصص لدراسة التكوين المهني في سيرورته التاريخية من حيث مفهومه ونشأته فضلا عن مبادئه وأهميته وأهدافه، مروراً بالتكوين المهني في الجزائر من حيث نشأته ومهامه ونظامه أما الفصل الثالث: فقد تمحور حول إشكالية التشغيل في الجزائر تطرقنا فيه إلى تعريف سياسة التشغيل وأهدافها فضلا عن أهم السياسات التشغيلية التي تبنتها الجزائر وصولاً إلى التحديات التي تواجهها هذه السياسات، أما الفصل الرابع: فتناولنا فيه العلاقة بين متغيري الدراسة.

أما الجانب التطبيقي فيضم فصلين:

الفصل الخامس: تم التركيز فيه على المجال الجغرافي والبشري ومنهجية البحث وكيفية توظيف أدوات البحث، أما الفصل السادس: فقد احتوى على تحليل النتائج المتوصل إليها وكذلك اختبار الفروض ومناقشتها لينتهي بالنتائج العامة للدراسة والخاتمة.



الفصل الاول: الاطار التصوري والمفاهيمي للدراسة:

تمهيد:

1. الاشكالية.
 2. الفرضيات.
 3. اهمية الدراسة.
 4. اهداف الدراسة.
 5. اسباب اختيار الموضوع.
 6. ضبط المفاهيم.
 7. الدراسات السابقة.
 8. اهم الصعوبات
- خلاصة الفصل.



تمهيد

تم تخصيص هذا الفصل للجانب التصوري والمفاهيمي للدراسة حيث تم التطرق فيه الى الاشكالية والتي تضم الاطار العام للدراسة، وعرض اهم التساؤلات المطروحة حول الموضوع المدروس.

بالإضافة الى توضيح اسباب اختيار الموضوع واهمية الدراسة والاهداف التي يصبو اليها البحث، وكذلك الفرضيات التي بدورها حاولت الاجابة عن التساؤلات السابقة الذكر واخيرا تم ختم الفصل بتحديد اهم المفاهيم والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

1- الإشكالية:

يعتبر موضوع التكوين المهني من المواضيع التي أثارت ولا زالت تثير الكثير من النقاش في مختلف الدوائر العلمية، على اعتبار أن التكوين المهني كمتغير يرتبط بالعامل وبوضعه ومكانته بالمؤسسة من جهة، وبقدراته العلمية والعملية من جهة أخرى، وقد زاد الاهتمام بهذا الموضوع من خلال ما أحدثته التحولات والتغيرات التي يشهدها العالم من تأثيرات في مفاهيم الإدارة الحديثة حيث أصبحت تركز على الفعالية والكفاءة في العمل، وما تجدر الإشارة إليه أن التكوين ليس تسييرا إداريا مؤقتا بقدر ما هو تحليل لقدرات الأفراد وحاجاتهم لتوظيفها في سوق العمل.

بتعبير آخر فقد أصبح التعليم المهني أو التكوين المهني سمة من سمات العصر الحديث خصوصا في ظل ما يشهده العالم من تفجير معرفي وتقني في كافة المجالات تجعل من عملية التأهيل التحدي الأساسي الذي تواجهه كافة الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية، فهو لا يقل أهمية عن غيره من مؤسسات التعليم في إعداده لأفراد ذوي كفاءات وتأهيلات تساهم في تحقيق تطور وتنمية للمجتمع، كما يعمل على توجيه مخرجات التعليم نحو متطلبات سوق العمل، فهو استثمار بكل المقاييس ويساعد الفرد على الاندماج في سوق العمل. إذ يعد مجال فعال حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالب العمل، للحصول على تكوين وتأهيل يمكنهم من إيجاد عمل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل. وقد ارتبط هذا الأخير بسياسة التشغيل والتي انتهجتها الجزائر لحل مشكلة البطالة التي تعتبر من أكبر التحديات التنموية التي تواجهها والتي نتجت عن اختلال العرض والطلب في سوق العمل.

حيث ارتبطت سياسة التشغيل في الجزائر ارتباطا وثيقا بالهيكل الاقتصادي القائم على الثروة النفطية بدرجة كبيرة، مما أدى إلى اتساع دائرة الفقر وارتفاع معدلات البطالة، نتيجة انخفاض أسعار البترول ومنذ ذلك الحين بدأت الظاهرة في التفاقم وأصبحت الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية وإن كان الاهتمام بسياسة التشغيل ليس حديثا من أجل خلق مناصب شغل إلا أنه يمكن القول أنها لا تستجيب للاحتياجات المتزايدة لمناصب عمل مما أدى إلى تفاقم نسبة البطالة التي أدت إلى ظهور العديد من الآفات الاجتماعية كالفقر والتسول، والأمر الأخطر هو نقشي هذه الظاهرة بين حاملي الشهادات، ولهذا سعت الدولة الجزائرية جاهدة للحد منها من خلال عدة إصلاحات وانتهجت سياسة تشغيل جديدة معتمدة آليات وأجهزة متعددة لإنعاش الاقتصاد الوطني غير أن هذه السياسات لم تكن تسفر عن نتائج حقيقية في ما مضى، مما جعل الحكومة الجزائرية تتبنى سياسات أخرى، والتي يصفها بعض الاقتصاديين بالتدعيمية، لتثمر هذه السياسات نتائج مُرضية نسبياً مقارنة مما كان الحال عليه في بداية القرن الحالي.

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تحاول تقصي طبيعة العلاقة الموجودة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل التي أضحت موضوع الساعة لدى الدارسين في مختلف التخصصات في العلوم الاجتماعية والإنسانية، انطلاقاً مما سبق لا يمكن تحقيق غاية البحث المرسومة إلا من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

هل هناك علاقة بين خرجي مراكز التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر؟

الاسئلة الفرعية:

- 1) لسياسة التشغيل مساهمة في مشكل البطالة؟
- 2) هل تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فاعلية التكوين المهني؟

2- الفرضيات:**✓ الفرضية الرئيسية:**

هناك علاقة بين خريجي مراكز التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر.

✓ الفرضيات الفرعية:

1/ تساهم سياسة التشغيل في التقليل من مشكلة البطالة.

2/ تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فعالية التكوين المهني.

3- اهمية الدراسة:

تكمن اهمية الموضوع المختار في معرفة الصعوبات التي يواجهها خريجي مراكز التكوين المهني مع إبراز أهميته لدى الشباب وإيضاح القضايا الغامضة وتبيان الحقائق ويكمن دور سياسات التشغيل الفعالة في تأمين فرص عمل للشباب، كما يعتبر التكوين المهني من المراكز المستقطبة للشباب اليوم ويساهم في إعطاء أولوية للخريجي التكوين المهني على خريجي الجامعات في المسابقات وكذلك مناصب الشغل مع معرفة علاقة التكوين المهني بسياسة التشغيل.

4-اهداف الدراسة:

- ✓ محاولة تشخيص حالة وواقع سياسات التشغيل وما يمكن ان تقدمه لخريجي الشهادات.
- ✓ محاولة التعرف على علاقة سياسات التشغيل بالتكوين المهني.
- ✓ محاولة التعرف على حقائق التشغيل بالنسبة للتكوين.
- ✓ محاولة الكشف عن مصداقية سياسة التشغيل في خلق فرص عمل لخريجي التكوين المهني.

5- اسباب اختيار الموضوع:**(1) الاسباب الذاتية:**

- الرغبة الشخصية وكون الموضوع يندرج ضمن تخصصنا العلمي.
- الاجابة عن بعض التساؤلات المتمحورة مدى امكانية التكوين المهني على خلق مناصب عمل.
- كون الموضوع يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري وبالأخص الشباب اصحاب الشهادات سواء خريجي المعاهد او غيرها.

(2) الاسباب الموضوعية:

- التوجه الواسع للشباب لمثل هذا النوع من العقود في غياب فرص عمل حقيقية.
- التداول المستمر حول موضوع التشغيل والتكوين المهني في المجتمع التبسي.

- نجاح بعض خريجي التكوين المهني في استثمار مؤهلاتهم.
- الموضوع جدير بالاهتمام والدراسة.

6- ضبط المفاهيم:

1- **المهنة Occupation**: هي نوع العمل الذي يقوم به الفرد بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل عن مركز وظيفة الفرد، وتستخدم عبارة الهيكل المهني على فئات المهن الموجودة في احدى الصناعات او الخدمات او المنشآت او المجتمع والهيكل المهني.¹

• **تعريف آخر**: هي وظيفة او مجموعة من الوظائف توجد في منظمات عديدة (المهن الطبية، القانونية، الهندسية) عادة تنظمها قواعد ونظم عامة ويكون لها تنظيم يشرف على تطبيق تلك القواعد كالنقابات.²

التعريف الإجرائي: المهنة هي كل عمل او وظيفة ما يقوم بها الفرد لإشباع حاجاته الاساسية ويحتاج في ممارسته الى الخبرة والمهارة، تنظمها مجموعة من القوانين والنظم الخاصة بها.

2- **البطالة Chomage**: هي الحالة التي يكون فيها الشخص قادرا على العمل وراغبا فيه وباحثا عنه ولكنه لا يجده. وهذا التعريف يخرج من البطالة حالات الاضراب وعدم العمل بسبب الاصابة والمرض والبطالة انواع منها: بطالة عرضية، بطالة احتكاكية، بطالة انتقالية، بطالة موسمية، بطالة مؤمنة وبطالة دورية... الخ³

• المفهوم اللغوي للبطالة:

بالرغم من شيوع استخدام البطالة في مجال الدراسة الاقتصادية والدراسات الاجتماعية، الا انه لا يوجد اتفاق بين الاقتصاديين بشأن تحديد ماهيته ويرجع هذا الاختلاف في الرأي حول تحديد مفهوم البطالة التي تستخدم لوصف ظواهر عديدة مختلفة، كما انها تعني اشياء مختلفة في بلاد مختلفة.⁴

كما ورد في معجم اللغة العربية ان البطالة مشتقة من بطل بمعنى لم يعد صالحا او انه فقد حقه، والبطال الشخص العاقل عن العمل اي انه فقد حقه وفي حين ان البطالة في اللغة الانجليزية والروسية لا

¹ احمد زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية"، مكتبة لبنان، ص 292.

² علي السلمي، "ادارة الموارد البشرية"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص 416.

³ احمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 434.

⁴ محمد الرماني، "البطالة والعمالة من منظور الاقتصاد الاسلامي"، دار طريق للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 2001،

تعني أكثر من الانقطاع عن العمل وبالتالي الشخص المتعطل يمر بمرحلة عدم النشاط ممكن ان تعقبها مرحلة نشاط اخرى مكثف، وفي اللغة الفرنسية كلمة Chomage تعني ايضا الاستغلال من الشمس بمعنى ان ذلك الشخص الذي يستريح في الظل ومن ثم يستأنف عمله.¹

التعريف الأجرائي للبطالة: هي مصطلح شائع في المجتمعات وتعني وجود افراد عاطلين عن العمل على الرغم من قدرتهم واستعدادهم وتأهيلهم، بالإضافة الى ان هؤلاء الافراد يبحثون عن عمل ولكنهم لا يجدونه او بالأحرى لا يحضون بفرصة للحصول عليه.

3- الشغل:

أ- **المفهوم التقليدي للشغل:** ينظر الى الشغل بالمفهوم التقليدي على انه "تمكين الشخص من الحصول على العمل والاشتغال به في مختلف الأنشطة الاقتصادية بعد حصوله قدر معين من التدريب والتأهيل والتكوين"

ب- **المفهوم الحديث للشغل:** بمفهومه الحديث لا يتضمن معنى العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل، تبعا لاختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على لمؤسسة الاعتراف بها كما ان الشغل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في المنظمات وحقه في الخدمات الاجتماعية.²

ج- ويعرف الشغل انه: " مجهود الإنسان سواء اكان فكريا او جسديا الذي يؤدي الى المنفعة او زيادتها ونمو ذلك النشاط المدني يتقاضى عنه الفرد اجرا، اي ذلك النشاط الذي يقوم به الفرد مقابل أجر من اجل تحقيق رغباته واحتياجاته.³

¹ محمد دحماني ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر"، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد التنمية تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص 26.

² ناصر عبدون، عبد الرحمن العايب، "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص، ص 36، 37.

³ نعمة الله جيب ابراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 1997، ص، ص 66، 67.

د- ومن المعروف ان الشغل هو احد عناصر الانتاج الرئيسية، وهو ذلك " النشاط الذي يستهدف تلبية احتياجات المجتمع بغض النظر عن الأسلوب الذي يتم به " والمشتغل هو الذي يمارس عملا يقوم باي نشاط له عائد نقدي او طبيعي،¹ اي عدد الافراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائفهم.²

ه- يمكن تعريف عملية الشغل على انه " مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقق اهداف المنظمة.

و- ان الشغل هو ذلك النشاط الذي يستدعي تجديد يد عاملة مؤهلة وكفى ودعوة الافراد المرشحين لوضع طلباتهم لمأ تلك المناصب الشاغرة.³

ي- هناك من يعرف الشغل على انه ممارسة نشاط مأجور او هو منصب عمل في حد ذاته، ما يلاحظ ان الشغل له علاقة وطيدة بعنصر الأجر، سواء تعلق الامر بالنشاط او منصب عمل، وانطلاقا من تعريف العمل يمكن استخلاص تعريف الشغل على انه كل جهد فكري او جسماني يبذله العامل لقاء اجر سواء كن بشكل دائم او عوضي او موسمي.⁴

المفهوم الأجرائي للشغل: هو مجهود ونشاط انساني فكري او جسدي يؤدي لخلق منفعة ما او زيادتها مقابل اجر، وهدف الفرد منه تلبية احتياجاته بغض النظر عن الأسلوب المستخدم.

4- **سياسة التشغيل:** تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: سياسة: والتي تعني مجموعة من الإجراءات الادارية والتدابير التنظيمية.⁵

أما التشغيل: فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان في نشاط مدني او جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر.⁶

¹ جلال محمد النعيمي، "دراسة العمل في اطار ادارة الانتاج والعمليات"، ط1، الاردن، دار اثراء للنشر والتوزيع، 2009، ص 17.

² ضياء مجيد، "النظرية الاقتصادية"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 83.

³ سمير عبد الصمد، "سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات"، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر، ص 02.

⁴ محمد دحاني ادرويش، مرجع سابق، ص 26.

⁵ صبحي حموي، "المنجد في اللغة العربية المعاصرة"، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000، ص721.

⁶ ENCYCLOPAEDIA UNIVE RSALIS Corpsns 8 paris 2002. P186

- سياسة: وهي مجموعة من الإجراءات الارادية والتدابير التنظيمية، التشغيل: وهي كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني او جسدي لقاء اجر.¹
- كما تعرف سياسة التشغيل على انها السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.²

ويقصد بسياسة التشغيل: الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة وفي اعداد وتكوين افرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل (افراد كانوا او شركاء او مؤسسات عامة او خاصة) عن طريق التعليمات والقواعد القوانين، وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.³

المفهوم الاجرائي لسياسة التشغيل: هي مجمل الاساليب والسياسات والبرامج المعتمدة لتحقيق العمالة الكاملة وتنمية الفرص المتاحة.

5- مفهوم التكوين:

لغة: ان التكوين كمفردة لغوية اهم مشتق من "كون" التي تعني عادة انشأ، صنع، شكل، والمكون للشيء لا ينتهي الى ذلك الا بعد احداث تغييرات ومعالجة لمادته الاولية من خلال عمليات الاضافة والتصحيح التي تدخل على الحالة الاولية التي يكون عليها هذا الشيء، هذا لما يتعلق الامر بالمادة اما عندما يتعلق الامر بالإنسان، فالمقصود عادة هو التكوين المعنوي والتعديل والتغيير، قد يعني اكتساب الإنسان معارف ومهارات واتجاهات وأسلوب حياة جديدة بما يجعله قادرا على القيام بنشاطات.⁴

اما فيما يخص المنجد لاروس (Larousse) فنجدده يحدد لويا الكلمة ويقول انها تعني "الصبورية التي تؤدي الى ظهور شيء ما لم يكن موجودا من قبل: تكوين شركة، تكوين مشروع، تكوين العالم، تكوين جيولوجي، ثم التكوين الذي يعني اكتساب المعلومات المتخصصة من طرف الكائن البشري:

¹ سميحة يونس، "اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل"، رسالة ماجستير، كلية الاداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007، ص76.

² احمد زكي بدوي، "معجم المصطلحات الاقتصادية"، دار الكتاب المصرية، القاهرة، 1985، ص 178.

³ زكي بدوي، "معجم مصطلحات الادارية" انجليزية، فرنسي، عربي، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994، ص178.

⁴ تيلوين حبيب، "التكوين في التربية"، دون طبعة، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2002، ص12.

التربية العلمية الأخلاقية: التكوين الأدبي، تكوين الطباع، التكوين المهني وهو المرحلة التي يتم فيها اعداد العامل (البشري) الشاب، اما بخصوص كلمة "المهني" فتعني حسب "لاروس" كل ما يتعلق بمهنة معينة، يقال كذلك على صنف من رياضة معينة تمارس كمهنة.

اما موسوعة أنكارتا Encarta: فتقول ان التكوين يعي اعطاء الفرد او مجموعة من الافراد المعلومات النظرية والتطبيقية اللازمة لمباشرة مهنة او نشاط، فهناك التكوين المباشر، التكوين بالتناوب، متابعة تكوين، التكوين المهني تعني هذه الكلمة حسب الموسوعة ظهور شيء معين او تكوين شيء معين كتكوين فريق في كرة القدم، تعني ايضا مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية المكتسبة في مجال معين، نشاط او مهنة، تعني كذلك التربية الأخلاقية والعلمية كالتكوين في الحس الفني.¹

تعني كلمة تكوين كذلك عملية التطور والتغيير التي تحدث لعضو من الاعضاء او للكائن البشري.

اصطلاحاً: مصطلح التكوين المهني يشير في العموم الى عملية تأهيل قدرات العمال المهنية وتطويرها ويبدو ان المصطلح ظهر مع نهاية القرن 19 م تزامنا مع الثورة الصناعية خاصة في امريكا الشمالية واوروبا، فهو بذلك حديث النشأة ويعرف عند بعض الدول العربية بالتدريب المهني كما الشأن بالنسبة لليبيا كما يعرف بالتربية المهنية في الاردن حيث " يشمل المفهوم التقليدي للتربية المهنية هنا على التوجه المهني وتعلم المهن بمعناها الواسع، سواء من حيث بناء المناهج او اعداد الكتب المدرسية ومحتواها او عملية التعليم والتعلم في كافة المستويات التعليمية التي يتم فيها تعلم المهن.²

التكوين: هو مجموع الخبرات التي تستخدم لتنمية الموارد البشرية، من مهارات وكفاءات عن طريق تزويدهم بالمعلومات الضرورية للعمل، بهدف التأثير الايجابي على نتائج عمله.

¹ سامعي توفيق، "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، جامعة فرحات عباس، سطيف، (الجزائر)، 2010/2011، ص 79.

² احمد عيسى الطويسي، "اساسيات في التربية المهنية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2005، ص 48.

تعريف اخرى عن التكوين المهني:

- تعريف بلقاسم سلاطنية: " التكوني المهني هو اعداد الافراد اعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى انتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة " .¹

و ايضا يرى ان: التكوين المهني هو اعداد الافراد اعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى انتاجهم وإكسابهم مهارات جديدة.²

- تعريف احمد السيد محمود فرج: " يعرف التكوين المهني باعتباره المدخل لأي عمل ذي طابع حرفي يهدف الى التعرف على مختلف الخامات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة الحرف وذلك مع مراعاة اساليب العمل ومعدلات الأداء لتزويد المتدربين بالدراية اللازمة حتى يمكن ان يساهموا في تقييم البلاد من ناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن ان يتم ذلك داخل معاهد التعليم او في مراكز خارج المعاهد.³

- تعريف خيرى خليل الجميلي: التكوين المهني هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف الى احداث تغيرات في الافراد الجاري تدريبهم، من ناحية معلوماتهم ومعارفهم وأدائهم وسلوكهم، اتجاهاتهم مما يجعلهم صالحين ولاتقنين لشغل وظائفهم بكفاءة وإنتاجية عالية.⁴

• ويعرفه " محمد قاسم القرويتي" على انه: عمل من شأنه ان يؤدي الى تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان المامهم بدقائق العمل وظروفه، او تنمية مهاراتهم الفنية او الادارية او التغيير في وجهات النظر، تغييرا من شأنه ان يؤثر بشكل ايجابي على نتائجهم.⁵

¹ بلقاسم سلاطنية، "سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998، ص 139.

² بلقاسم سلاطنية، "التكوين المهني والتنمية"- رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في عالم الاجتماع- مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001، ص 02.

³ احمد السيد محمود فرج، "تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية"، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر 2001، ص 15.

⁴ خيرى خليل الجميلي، "التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية لبناء المجتمع"، دار الكتاب الحديث، الطبعة الاولى، 1998، ص 93.

⁵ محمد قاسم القرويتي، ادارة الافراد، الدار الجامعية للنشر، عمان، 1990، ص 149.

• ويرى بيالو فارتين **Pierre Lovartin**: التكوين هو وسيلة للتأقلم، فهو يسمح للأفراد بتحسين معارفهم وترقية عملهم، وبدلاً من ترك العامل متسلماً في وسط جيد لا بد أن ينشأ له محيط جيد يجلب انتباهه حول خصوصيات مهنته وتعليمه بما يسمح له بمعرفة ماهية الأشياء ومن ثم التغلب على صعوبات مهنته.¹

مفهوم التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والهيئات في عدة مجالات، إذ يعتبر مجال من أهم المجالات المسؤولة عن تكوين اليد العاملة، وقبل التطرق للارقام والإحصائيات حوله، وجب علينا أولاً إعطاء موجز للتعريفات التي تناولته، وفي ما لي عرض أهم هذه التعريفات:

- التكوين المهني يعني أن النشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهن أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها، وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله.²

- ويرى **عبد الرحمن عيسوي** بأنه: "توع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث تتناول زيادة كفاءتهم الإنتاجية وإلهامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل".³

- كما يعرفه **بوفلجة غياث** أنه: تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن.⁴

- يعرفه أيضاً بأنه: مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة.⁵

¹ سهيلة محمد عباس، "إدارة الموارد البشرية"، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2009، ص 113.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، 1999، ص 25.

³ عبد الرحمن عيسوي، "علم النفس والإنتاج"، الجزء الأول، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 57.

⁴ بوفلجة غياث، "الأسس النفسية للتكوين ومناهجه"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 05.

⁵ بوفلجة غياث، "التربية والتكوين بالجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 22.

- تعريف عادل حسن: " التكوين المهني هو نشاط مخطط يهدف الى احدثا تغيرات في الفرد والجماعات من ناحية المعلومات والسلوكات والاتجاهات مما يجعل الفرد او تلك الجماعات ذات كفاءة وإنتاجية"

- تعريف جورج الغوزي George el Goz: مفهوم التكوين المهني يشمل كل اشكال التحضيرات او التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية او المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة.¹

- تعريف عقيد محمد جمال برعي: التكوين المهني هو النظام الذي يتبع في دراسة فن من فنون او مهنة من المهن، او دراسة اعمال اي وظيفة، او هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.

- تعريف محمد كامل البطريق: التكوين المهني هو اعداد الفرد فنيا ليكتسب مهارات معينة بمقابلة ومواجهة المواقف المختلفة التي تصادفه.

- تعريف محمد نايت عبد الكريم: التكوين المهني يعني اعداد الشباب لمعترك الحياة، فهو يشمل في نفس الوقت التعليم الاساسي والتأهيل لمهنة معينة.²

المفهوم الأجرائي للتكوين المهني:

التكوين: هو مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية، كما يقول القول انه اعداد المتربصين مهنيا وثقافيا وتربويا.

التكوين المهني: هو تعليم وتزويد فئة من الافراد مجموعة من المعارف والخبرات لإكسابهم مهارات مختلفة حول مهنة ما لمدة زمنية تكوينية محددة، بحيث يكون صالحا لمزاولة عمل ما، وبالتالي يكون مؤهلا للدخول لسوق العمل.

7- الدراسات السابقة:

1- دراسة سابقة تهتم سياسة التشغيل:

¹ سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 83.

² نفس المرجع، ص 83.

دراسة الطالب عبد الرزاق جباري بعنوان: " اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012" مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، قد انطلق من طرح الاشكال التالي:

- ما هي اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر؟¹

• اعتمد على اربعة اسئلة فرعية للدراسة:

1/ هل ساهمت سياسة التشغيل بالجزائر في تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة؟

2/ هل ساهمت سياسة التشغيل بالجزائر في تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة؟

3/ هل ساهمت سياسة التشغيل بالجزائر في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة؟

4/ ما هي اليات وبرامج سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر للتخفيف من حدة البطالة؟

• وبالنسبة لفروض الدراسة فهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية:

- لسياسة التشغيل المعتمدة بالجزائر اثار ايجابية ساهمت في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة.

الفرضيات الفرعية:

1/ تؤثر سياسة التشغيل في الجزائر ايجابا على تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة.

2/ تؤثر سياسة التشغيل في الجزائر ايجابا على تحقيق البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة.

3/ تؤثر سياسة التشغيل في الجزائر ايجابا على تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة.

4/ سياسة التشغيل في الجزائر تعتمد بشكل اساسي على برامج واجهزة تقوم على ترقية الشغل المأجور،

وروح المقاوالاتية من خلال دعم المبادرات الفردية على انشاء مؤسسات مصغرة، صغيرة، ومتوسطة.

¹ عبد الرزاق جباري، "اثر سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، مذكرة

مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2014، 2015، صص 08-09.

• ولطبيعة موضوع الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي من اجل تحقيق الاهداف المرجوة.

• ومن اهم النتائج المتوصل اليها ما يلي:

- تتأثر معدلات البطالة بحجم النمو السكاني، الذي يبلغ في متوسطه نسبة 1.77% خلال الفترة 2001-2012، مما ادى الى زيادة عدد الافراد النشطين بقرابة 03 ملايين شخص خلال نفس الفترة في ظل نمز حجم العمالة بوتيرة اسرع من القوى العاملة النشطة، الامر الذي قلص الفارق بينهما وجعل حجم العاطلين عن العمل في تنازل، اين انتقل معدل البطالة من 27.3% سنة 2001 الى 11% سنة 2012.¹

- هناك علاقة عكسية بين معدل البطالة ومعدل التشغيل على العموم وهو ما يعني امكانية انخفاض معدلات البطالة مستقبلا ان كان للاقتصاد الوطني القدرة على خلق مناصب شغل، ولكن ان ينخفض معدل البطالة من سنتي 2004-2005 باعلى من نقطتين من 17.7% في ظل بقاء الاقتصاد الوطني على ما هو عليه من حيث قدرته على خلق مناصب شغل، اين كان معدل التشغيل ثابتا في حدود 34.7% يظهر لنا نوعا من التناقض ويجعلنا نشكك في مصداقية هذه الأرقام وايها اكثر مصداقية للتعبير عن فعالية سوق الشغل، كما ان ينخفض معدل البطالة بستة (06) نقاط املة خلال سنة واحدة بين سنة 2003 (23.7%) وسنة 2004 (17.7%) هو امر لا يحدث حتى في الاقتصاديات الاكثر تصنيعا في العالم.

- عرفت القوى العاملة المشتغلة في الجزائر ارتفاعا ملحوظا في السنوات الاخيرة، اين انتقلت من اكثر من ستة (06) ملايين مشغل سنة 2001 الى اكثر من عشرة (10) ملايين مشغل سنة 2012 من مجموع القوى النشطة اقتصاديا، وهذا بسبب برامج التشغيل المعتمدة خلال تلك الفترة، وكذا البرامج التنموية التي اعتمدها الجزائر منذ سنة 2001.²

2- دراسة تهتم بالتكوين المهني:

دراسة سليمة بوخنان " التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء مركب CP₁K- نموذجاً مذكرة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية.

• تطرق في دراسته للتساؤلات التالية:

- هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال وزيادة الانتاج؟

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص 11.

² نفس المرجع، ص-ص 11-228.

- هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية؟
- هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل وارتفاع معدلات الأداء؟¹
- وبالنسبة للفرضيات:

الفرضية الأولى:

- هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين زيادة التكوين المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية.
- الفرضية الجزئية الأولى:

- هناك علاقة دالة بين زيادة اكتساب المعارف وزيادة الأداء.

الفرضية الجزئية الثانية:

- تؤدي تنمية قدرات العامل الى ارتفاع الروح المعنوية.
- وبالنسبة للمنهج فقد تم استخدام منهج التحليل السوسولوجي والتحليل الاحصائي.
- وفيما يخص العينة تم اختيار 71 فردا اغلبيتهم ذكور حيث بلغ عددهم 62 عاملا والمقدر بـ 87.32% من اجمالي العينة، بالإضافة الى الاناث الذين بلغ عددهم 09 عاملات بنسبة 12.68% من اجمالي العينة.
- وجملة النتائج المتوصل اليها هي:

- اقر المبحوثين بالمركب بنسبة مرتفعة تقدر بـ 98.595% بان التكوين المهني عامل اساسي يساهم في تقليل حوادث العمل ورفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الانتاج، وكذلك لان تنمية قدرات الافراد تسمح بالتوافق بين المستجدات البيئية السريعة التغير والمتطلبات المهنية، فالمؤسسات الابداعية هي التي تشجع وبفاعلية تكوين وتطوير قدرات اعضائها لكي يكونوا على اطلاع وبشكل مستمر على احداث المجريات وتوفر فرص عالية للمن الوظيفي، بما يؤدي لعدم خوف العاملين من الطرد بسبب ارتكابهم الأخطاء، وتشجيع الافراد بان يكونوا ابطال تغيير في مؤسساتهم، فزيادة المعارف وتعليم الافراد

¹ سليمة بوخان، "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيميا مركب CP₁K- **نموذجاً**"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 اوت 1955، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، سكيكدة، 2007-2008، ص-ص 24-36.

يركزان على الإجراءات الصحيحة في العمل، ويضمن التعايش السليم مع زملاء العمل في جو تنافسي يشجع على الابتكار والابداع.¹

3- دراسة تهتم بالتكوين المهني ومتطلبات الشغل:

دراسة الطالبة حميدة جرو: " موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و اساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تم فيها طرح الاشكال التالي:

- ما مدى موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

اما بالنسبة للتساؤلات الفرعية فهي:

1/ هل تلبي استراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

2/ ما هي الاليات المتبعة للتنسيق بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الاساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

3/ ما هو موقف إداري و اساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟

- وفيما يخص المنهج المستخدم فقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج المسحي الاجتماعي وهو احد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الوصفية.

• اما مجتمع الدراسة او العينة فقد تم على 91 فردا، 29 إداريين و 62 استاذ بعد فقدان 17 وحذف 12 لعدم اكتمال الاجابة عليها.²

- واهم النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسة تذكر:

¹ سليمة بوخنان، مرجع سابق، ص-ص 182-275.

² حميدة جرو، موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري و اساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، بسكرة، 2014-2015، ص-ص 17-155.

- اظهرت نتائج الدراسة بان قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل، من حيث نوعية التخصصات، اذ نجد تدني على المستوى المطلوب في تغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والاشغال العمومية وهذا ما جعلها تلجأ الى اليد العاملة الاجنبية خاصة الصينية والاسبانية.¹

8-اهم الصعوبات:

- ✓ قلة المراجع حول الموضوع المدروس.
- ✓ حداثة الموضوع.
- ✓ صعوبة التوصل الى نتائج على المصدقية والشفافية التامة.

¹ نفس المرجع، ص 257.

خلاصة الفصل:

بعد عرضنا للفضل التصوري والمفاهيمي المتعلق بموضوع الدراسة وتحديد اطارها ضمن اشكالياتها وفروضها، ومبررات اختيارها، والتعرف بالمشكلة من خلال المفاهيم والدراسات السابقة، سنتناول في الفصل الموالي الاسس النظرية التي يتركز عليها التكوين المهني. وايضا التطور التاريخي للتكوين المهني واهن انواعه واهدافه ووظائفه.

الفصل الثاني: السيرورة التاريخية لتطور التكوين

المهني بالجزائر

تمهيد:

أولاً: ماهية التكوين المهني:

- 1- مفهوم التكوين المهني.
 - 2- نبذة تاريخية عن تطور التكوين المهني.
 - 3- انواع وانماط التكوين المهني.
 - 4- وظائف التكوين المهني.
 - 5- اهمية واهداف التكوين المهني.
 - 6- مصادر واحتياجات التكوين المهني.
 - 7- استراتيجيات التكوين المهني.
 - 8- الاطر النظرية للتكوين المهني.
- ثانياً: التكوين المهني في الجزائر:

- 1- نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر.
- 2- نظام التكوين المهني في الجزائر.
- 3- مهام التكوين المهني في الجزائر.
- 4- للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر.

خلاصة الفصل:

تمهيد:

لقد وجد التكوين المهني منذ قديم الزمان وارتبط الإنسان وبتاريخيه ووجوده، غير ان مفهومه العلمي لم يظهر الا في العصر الحديث، حيث يعتبر موضوع التكوين المهني من اكثر المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا من طرف الباحثين والدارسين حتى اصبح فرعا قائما بذاته، له احكامه وقوانينه، ويخضع لوصاية تحدد مهامه ووظائفه وميادينه ومساره نحو كسب المعرفة والخبرة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية، فالتكوين المهني هو الوسيلة التي يتم من خلالها اكتساب العاملين المعارف والمؤهلات الضرورية لمزاولة العمل مما يؤدي الى تغيير سلوك واتجاهات وقيم الافراد في قابليتهم لأداء اعمالهم، كما انه يسعى الى التطور والتغيير كغيره من القطاعات التي تتماشى مع سياسة الاصلاح، حيث تم التطرق في هذا الفصل الى التكوين المهني بصفة عامة والى التكوين المهني في الجزائر بصفة خاصة.

اولا: ماهية التكوين المهني:

1- مفهوم التكوين المهني:

هو عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول الى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا يتماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل.¹

2- نبذة تاريخية عن تطور التكوين المهني:

يرجع وجود التكوين الى عصور عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الاجيال وشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصل الينا من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الاثار القديمة، والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التكوين المهني فيها.

ترجع اصول التكوين المهني الى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ اشارة الى نظام المصانعة في التاريخ المصري،² اي حضارة الفراعنة وحضارة ما بين النهرين وحضارة الصين والهندية القديمة والحضارة اليونانية والرومانية، اما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ ان ذكر التلمذة لاول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي حيث ينص القانون على انه اذا اخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم اذا لم يقد بتعليم الصبية،³ وغيرها من الحضارات التي اصبح يكشف عنها في مناطق الهنود الحمر في الامريكيتين، تتميز هذه الحقبة التاريخية بسيطرة الفكر الميتافيزيقي، وكانت المعارف والمهارات والاساليب بدائية نظرا الى بدائية اساليب التفكير وبدائية وسائل الانتاج، اتسمت

¹ دليل التكوين المهني، "منشورات وزارة الشباب والرياضة"، الجزائر، 2000، ص 03.

² مريم السيد، "التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم"، دار الوائل، عمان، الاردن، 2009، ص 15.

³ صلاح العرب عبد الجواد، "اتجاهات جديدة في التربية الصناعية"، دار المعارف، مصر، 1962، ص، ص 09،

نظرة المجتمع في الحضارات القديمة للعمل البدوي بنظرة دونية، واتسم العمل الفكري بنظرة تقدير عالية.¹

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عنه في العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية الى كيفية تطبيقه، ولان التكوين المهني في محتواه هو تعليم الحرفة او مهنة ما، ان وجوده قد ارتبط بوجود الإنسان، لكن بتسميات مختلفة، لكون المهنة او الحرفة هي التي تساعده على قضاء حاجاته، فكان لزاما عليه تعلمها وتعليمها للآخرين.²

وجاءت الحضارة الاسلامية فجمدت الشغل والعمل، وشجعت المواطنين على الشغل والكسب³ لقد حث الدين الاسلامي الحنيف على الشغل بشكل يوضح اهميته، فهناك العديد من الايات الكريمة والاحاديث النبوية الشريفة التي تحث على الشغل واتقانه.⁴

لقد اولى الاسلام اهتماما كبيرا لتكوين العاملين بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل اليهم، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يقوم بتكوين من يستأنمهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والارشادات.⁵

وفي العصور الوسطى ظهر عدد من الفلاسفة واعادوا الاعمال اليدوية اهتماما كبيرا بوضع مخطط تأسيس كلية الزراعة في انجلترا.⁶

¹ شادي حلي، "واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي"، دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية) مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الاول، 2012، ص، ص 405، 406.

² <http://www.ens.constantine.dz/site-HGI/coursKiram12/02/23/de14:23>

³ شادي حلي، مرجع سابق، ص 54.

⁴ عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، "نظام التعليم وسياسته"، ايتراكع، القاهرة، مصر، 2012، ص-ص 133-140.

⁵ احمد هشام السامرائي، "اثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجا"، رسالة ماجستير، العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، الاكاديمية العربية في الدنمارك، 2010، ص-ص 28-31.

⁶ مريم السيد، مرجع سابق، ص 15.

وبعد الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات في منهجية التفكير مما أدى إلى تغيرات كمية ونوعية في وسائل الشغل والانتاج والذي ترتب عليه ضرورة حدوث تطور على المستوى التعليمي والتكوين أي تكوين المؤسسات التعليمية والتكوينية، ليتمكن الإنسان من خلالها السيطرة على المعارف والمهارات المتراكمة بسرعة، وعله أصبح من الضروري الانخراط في هذه المؤسسات التكوينية من أجل تنمية المعارف والمهارات اللازمة للتأهيل، ليتكيف الفرد مع احتياجات الشغل الجديدة.

لقد شهدت الفترة بين عام (1700-1785) ازدهاراً على النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثق خلالها جيل جديد من المكونين بمفاهيم وأساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة في عمر الزمن تحولت إنجلترا جذرياً من أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسرها، فقد كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي.

وأما فترتي الحرب العالمية الأولى (1914 - 1918) والحرب العالمية الثانية (1935 - 1945) فكان لها تأثير واضح في تطوير وسائل النتاج والتكوين وتوفير المناخ الملائم لزيادة الانتاج ودراسة معوقات الأداء سواء بالنسبة لظروف الشغل أو الإجراءات التي ينبغي أن تقلل من جهد العاملين ورفع معدلات الانتاج، وخلال الحرب العالمية الثانية والفترة التي أعقبها مباشرة أخذت المشروعات تعد برامج تكوينية لتكوين صغار الإداريين وخريجي الجامعات الجدد بهدف ملء الوظائف الإدارية الشاغرة، ومن أشهر هذه البرامج التكوين في مجال الصناعة وبرنامج تكوين المهندسين والمعلمين والإداريين خلال الحرب.

وبشكل عام فقد تطور التكوين في القطاع العام في مختلف الدول نذكر منها الهند حيث كان الهنود على علم بالتكوين الإداري في القطاع العام منذ قديم الزمان، وفتحت في الهند مدارس وأكاديميات خاصة بالتكوين الإداري وكذلك الأمر في بريطانيا والولايات المتحدة وفرنسا، حيث أنه في العصر سنوات التي تلت الحرب العالمية الثانية قامت أكثر من اثنتي عشرة دولة في العالم بإقرار برامج تكوين لموظفيها، وبذلك اكتسب التكوين الذي كان لسنوات خلت يتم بصورة نادرة غير منتظمة طابع الانتقام والاستمرار في معظم دول العالم ولم يكن هذا التطور ثمرة عمل دولي منفرد وإنما جاء نتيجة للمؤتمرات والأبحاث التي لعبت فيها الأمم المتحدة دوراً عاملاً.¹

¹ أحمد هشام السامرائي، مرجع سابق، ص 35.

3- انواع وانماط التكوين المهني:

❖ انواع التكوين المهني:

أ- التكوين الادري: تهدف برامج التكوين الى تنمية قدرات ومهارات الإداريين العاملين في المراكز الاشرافية.

ب- التكوين الفني والمهني: يهدف الى تكوين الفنيين والمهنيين من خلال احداث تغيير في مهاراتهم وخبراتهم.

ج- التكوين على المدى القصير: مدته اقل من 06 اشهر يكون داخل او خارج المنظمة، هدفه تحسين المستوى المهني للموظفين مع ما يتناسب والعمل.

د- التكوين ذو الشهادة: هو تكوين اكايمي يهدف الى الحصول شهادة معترف بها.

هـ- التكوين قبل التوظيف: من خلال الاتصال الدائم والمستمر مع الجماعات ومراكز التكوين من اجل تعليم الافراد كفاءات جديدة وتحسين معارفهم.

❖ **انماط التكوين المهني:** تسعى السلطات العمومية للتكفل بالشريحة الشبابية الهامة المنحدرة من قطاع التربية الوطنية بإدماجها في مسار التكوين المهني في تخصص يناسب خصوصيات الطلب من اليد العاملة المؤهلة، كما تستقطب مؤسسات التكوين المهني شرائح اخرى من التركيبة الاقتصادية والاجتماعية لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة وترقيتها عن طريق مختلف انماط واجهزة التكوين المهني المعتمدة في الجزائر بإتباع عدة انماط من المستوى الاول الى المستوى الخامس(اي من العامل المؤهل الى التقني سامي) على ان يتم تنويع المسار التكويني بمختلف الواجهزة التكوينية حسب مستويات التأهيل المنصوص عليها مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني بشهادات دولة حسب الجدول المذكور ادناه:¹

¹ بلقاسم محجوب، "عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر"، مجلة كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997، ص 05.

الجدول رقم (01): جدول يوضح مستويات وشهادات وشروط الالتحاق بالتكوين المهني:

مستوى التكوين	الشهادة الممنوحة	الاصناف	شروط الالتحاق بالتكوين	التكوين النظري	التربص التطبيقي
المستوى الاول	C.F.P.S شهادة التكوين المهني المتخصص	عامل متخصص	دون الرابعة متوسط	12 شهرا اقامي 18 شهرا تمهين	01 شهر
المستوى الثاني	C.A.P شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	دون الرابعة متوسط	12 شهرا اقامي 18 شهرا تمهين	من 01 الى 02 شهر
المستوى الثالث	C.M.P شهادة التحكم المهنية	عامل عالي التأهيل	الرابعة متوسط	18 شهرا اقامي 24 شهرا تمهين	من 01 الى 02 شهر
المستوى الرابع	B.T شهادة تقني	تقني	مستوى السنة +2 اختبار المستوى	24 شهرا اقامي 30 شهرا تمهين	03 اشهر
المستوى الخامس	B.T.S شهادة تقني سامي	تقني سامي	مستوى السنة +3 اختبار المستوى	30 شهرا اقامي 36 شهرا تمهين	06 اشهر

المصدر: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني والشعب المهنية الطبعة 2012.¹

¹ احمد مساعدية، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، ماستر، تجارة، تبسة، 2016/2017، ص 05.

وتتمثل انماط التكوين المهني القائمة اليوم في الجزائر حسب ما يلي:

أ- **التكوين الاقليمي:** يعتبر الاكثر مقارنة بنماذج التكوين الاخرى، ويجري هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك وتتمثل هذه الهياكل في " مراكز التكوين المهني " والتمهين في المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويتم التكوين داخل مؤسسة التكوين المهني طيلة مدة التربص.

ب- **التمهين:** يهدف الى اكتساب تأهيل مهني اولي وينظم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني والوسط المهني، وذلك داخل ورشات العمل الفعلية او في مؤسسة إنتاجية عامة او خاصة داخل مصالح ادارية، ويتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه او التقني في ورشة العمل او المصنع عن طريق عقد يسمى بعقد التمهين، وبذلك يكتسب الممتحن كفاءات مرتبطة بمهنة معينة عن طريق الاحتكاك المباشر مع ظروفها الملموسة في هذا التكويني، فهو جانب معرفي يتم بناءه بكيفية ملخصة وفق التمارين العملية على شكل دروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة المرتبطة بالمهنة، وقد اولت الدولة الجزائرية مؤخرا اهتماما كبيرا و عطاء اهمية كبرى لهذا النمط التكويني.¹

ج- **التكوين المهني عن بعد:** هذا النمط موجه الى كل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني او التحضير لاجراء امتحانات مهنية، ولتفعيله ثم انشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد وتفعيل هياكله وانشطته البيداغوجية، وتمكن من انشاء ملحقات دعم على المستوى الجهوي.

يعد الأسلوب المنتهج في هذا التكوين والدروس بالمراسلة لمختلف الفئات العمرية التي تبحث عن تكوين او تحسين المستوى المهني نظرا لسهولة التشغيل في هذا النمط بالنسبة للتخصصات المعتمدة مع ان هذا التكوين عن بعد يشتمل ويوظف نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني الاخرى غير ان التخصصات المهنية التي شرع في متابعتها وتعليمها تتدرج ضمن ثلاث فروع متقاربة وهي: المحاسبة والبنوك والتأمينات.²

¹ فرموش مني، "واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهن الجزائر، (التحديات والصعوبات والأفاق) الجزائر، 2008، ص 44.

² بلقاسم محجوب، مرجع سابق، ص 08.

ويرجع اختيار هذه التخصصات بالنسبة للتكوين بالمراسلة او التعليم عن بعد حسب ما يبدو الى طبيعتها فهي تخصصات يمكن بالفعل متابعتها واكتساب الكفاءات التابعة لها عن طريق المراسلة عكس الاختصاصات الاخرى الميكانيك، الالكترونيك والكهرباء، فهي تتطلب حضور فعلي على مستوى الورشات والاعمال التطبيقية.

د- التكوين عن طريق الدروس المسائية: وبعد الانتهاء من دروس التكوين الاقامي يتم تكوين بحجم ساعي مكيف ومدروس لتحقيق الكفاءات المهنية المراد اكتسابها، وعادة ما يتوجه الى هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يشتغلون في المؤسسات الإنتاجية والخدماتية المختلفة، والذين يرغبون في اكتساب تأهيل معين، او يطمحون الى رفع مستواهم الادائي وكذا تحسين مسارهم المهني.¹

هـ- التكوين المتواصل: سمي كذلك بالتكوين اثناء الخدمة ويشمل برامج تكوين مفتوحة لكل العمال على اساس شروط مسبقة، ويهدف الى تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وكذا اعادة تأهيله في مهنته الجديدة، ويكون من المفروض متواصلا اثناء كل المسار المهني للكفاءات المهنية. ثم اكتساب كفاءات مهنية جديدة في اطار الرسكلة، فمن خلال التكوين المتواصل يتم تحسين ورفع القدرة الإنتاجية والتنافسية للمؤسسات إنتاجية كانت، خدماتية تربوية او تكوينية.²

¹ بلقاسم محجوب، مرجع السابق، ص 08.

² فرموش منى، مرجع سابق، ص 46.

الشكل رقم (01): بيان لمسارات التكوين:



المصدر: دليل التسيير البيداغوجي، وزارة التكوين والتعليم المهنيين.¹

¹ احمد مساعديّة، مرجع سابق، ص 09.

4- وظائف التكوين المهني:

تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:

- **التعود او تكوين العادات:** من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للهدف بحيث الاعمال التي يتلقاها الفرد اثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي النشاط مهما كان هذا النشاط ليصبح عادة وبالتالي يقل انتباهه وادراكه ويستطيع او يوجهه نحو امور اخرى، حيث انه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة 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 امامه للتطلع لاعمال تحتاج الى انتباه وادراك اكثر.
- **تقليل الهدد الجسمي والعقلي:** تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وادراكه يؤدي الى انخفاض الجهد الجسمي والعقلي المبذول في اداء العمل على عكس بداية التكوين اين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد يكون بعضها ل علاقة ولا اهمية لها في اداء العمل ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.
- **الدقة والسرعة في العمل:** التكوين المهني لا يزيد فقط قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها اداء العمل لحركات منظمة اذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا اضافيا وتصبح الحركات اكثر انساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة.¹
- **رفع الروح المعنوية:** اثبتت الدراسات الحديثة ان العاملين على اختلاف اعملهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان الى اعمالهم لتقتهم بانفسهم بانتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم الى زيادة الانتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على ان يعيش في حالة انسجام اجتماعي ورضا نفسي.²

¹ قويل منير، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر"، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، يسكرة، 2014/2013، ص 52.

² قويل منير، نفس المرجع، ص 53.

1- مكونات النظام الوطني للتكوين المهني:

تتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من ثلاثة شبكات، تتضمن كل شبكة مؤسسات تكوينية:

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل التكوين تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وتشكل مراكز التكوين الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني ولهذه المراكز ملحقات واقسام منتدبة، واسعة من مؤسسات هياكل للتكوين الشبكة تقع تحت وصاية وزارة التكوين والتعليم المهنيين ويبلغ عددها 836 مؤسسة توفر 350.000 منصب تكوين.¹

أ- **معاهد التكوين والتعليم المهنيين:** يتكلف المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين، وتكفل بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المديرين ومستخدمي الادارة ويساهم في اعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني، يبلغ عدد هذه المعاهد متواجدة بستة ولايات من البلاد.²

ب- **المعاهد الوطنية للمتخصصين في التكوين المهني:** تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن وتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين (المستوى 4 و 5) ويبلغ عددها 71 وتتبع لها 21 ملحقة.

ج- **مراكز التكوين المهني:** تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني، ويبلغ عددها 524 مركزا متواجد بكل ولايات القطر، وتوفر تكوينات في المستويات من 1 الى 4 ولهذه المراكز ملحقات واقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 210 ملحقة.

د- **مراكز الدراسات والبحث في المؤهلات:** يقوم هذا المركز باعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وهو يهتم كذلك بكل دراسة متعلقة بقطاع التكوين المهني.

ه- **المركز الوطني للتعليم عن بعد:** يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات التي يمكن ان يتلقى فيها المتربصون تكوينا مقبولا، وهي التخصصات التي لا تتطلب الكثير من التطبيقات العملية.

¹ الماحي ثريا: تحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة، مداخلة ضمن ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مجال الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، الجزائر 15-16 نوفمبر 2011.

² سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 153.

و- المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل: يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية والهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة برسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

ز- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني: تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.¹

5- أهمية واهداف التكوين المهني:

❖ أهمية التكوين المهني:

يعد التكوين المهني من اهم النشاطات الخاصة بالموارد البشرية في مساهمته لتحقيق المزايا التنافسية للمؤسسة المعاصرة كما ان تكنولوجيا الانتاج والخدمات تتطلب مستويات متنوعة وعلمية من المهارات والقابليات والاستعدادات للتوافق معها ورفع الكفاءة الإنتاجية، لذلك لا بد ان يكون متوافقا مع استراتيجية المؤسسة لانه يساعد العاملين على تجاوز الأخطاء المهنية كما انه يختصر المسار المهني في الوصول الى وظائف ارقى.

وفوق هذا وذلك يكسب الفرد مهارات جديدة وتزداد اهميته اكثر اذا ما عرفنا ان سمة العصر الذي نعيشه اليوم تتمثل في التطور التكنولوجي السريع وسيادة العولمة بتوجهاتها الميكرو تخصصية والتي تزداد في التخصصية اكثر فاكثر، وطالما ان التطور في المسار الوظيفي هدف يسعى اليه جميع العاملين فان التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على الوصول ليشغلوا مناصب عليا، وتظهر اهمية التكوين في مستويين هما اهميته بالنسبة للمؤسسة واهميته بالنسبة للفرد.²

¹ سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 156.

² نفس المرجع، ص 156.

أ- أهمية التكوين بالنسبة للمؤسسة:

من بين الفوائد التي يحققها التكوين للمؤسسة زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ إن اكتساب الافراد المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم يساعدهم في تنفيذ المهام الموكلة اليهم بكفاءة وتقليص الوقت الضائع والموارد المادية المستخدمة في الانتاج .

كما ان التكوين يساعد على تكوين الاتجاهات الايجابية لدى الافراد العاملين نحو العمل والمؤسسة ويؤدي الى توضيح السياسات العامة بها، ولذلك يرتفع اداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المؤسسة منهم من اهداف.

والتكوين ايضا يبحث على تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، حيث ان التكوين يساعد على مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة، فمن نتائج التقدم التكنولوجي انتشار واستعمال الالات الحديثة والمعقدة مما يوجب على المؤسسات تدريب موظفيها على استعمال وصيانة كل ما هو جديد من الاجهزة الحديثة.¹

فبدون تكوين قد تواجه المؤسسة مشاكل في سيرورة العملية الإنتاجية من جراء هذه التكنولوجية الجديدة حيث ان هذه الاخيرة قد تتسبب في حالة الاغتراب لدى الافراد العاملين واستياءهم من جراء عدم معرفتهم لهذه التكنولوجية او هذه التقنيات المدرج في ميدان العمل.²

كما ان التكوين يعمل على تحقيق توازن المؤسسة وثباتها بمهني قدرة المؤسسة على الحفاظ على فعاليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين وهذا يتحقق من خلال وجود رصيد من الافراد المؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الاسباب اما المرونة فتعين قدرة المؤسسة على التكيف في اجل قصير مع اي تغيرات في حجم العمل، وهذا يتطلب توفير الافراد ذي المهارات

¹ محمد بن سالم، "مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني"، المجلس الاعلى للتربية، الجزائر، فيفري، 1997، ص 62.

² عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وادارة الافراد"، الجزء الاول، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1997، ص 355.

المتعددة النقل الى الاعمال التي تحتاج اليهم، فالافراد المديرين لديهم الحافز او الدافع للعمل هم اصل استثماري فعال في المؤسسة.¹

كما يؤدي التكوين الى تخفيض نسبة حوادث العمل، فقد دلت الإحصائيات المتعلقة بإصابات حوادث العمل ان نسبة الاصابات في حوادث العمل وبين العمال المدربين اقل بكثير منها بين العمال غير المدربين، وكلما قلت نسبة حوادث العمل قلت الخسائر التي تتحملها المنشأة في معالجة عمالها وادى ذلك الى زيادة انتاجها وبالتالي زيادة مبيعاتها وارباحها.

كما ان التكوين يحسن خدمات المؤسسة وطريقة تقديم السلع التي تنتجها وتعرضها مما ينعكس على صورة علاقات جيدة بينها وبين عملائها.²

ب- اهمية التكوين بالنسبة لافراد العاملين:

يحقق التكوين لافراد العاملين فوائد اخرى من اهمها: مساعدة الافراد على اتخاذ القرارات الاحسن كما يزيد من قابليتهم لحل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل، كما تساعدهم على التغلب على حالات القلق والتوتر والاعترا ب والصراع داخل المؤسسة، وتقدم لهم معلومات جيدة عن كيفية تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات، كما يعمق الاحساس بالرضا الوظيفي والانجاز يساهم في تقليل دوران العمل نتيجة لازدياد الاستمرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم في خدمة المؤسسة والاخلاص لها.³

والتكوين يقلل الحاجة الى الاشراف: فالعامل المتدرب الذي يعي ما يتطلبه عمله يستطيع انجاز ذلك العمل دون الحاجة الى توجيه او مراقبة مستمرة من رؤوسته، وبذلك يوفر وقتهم ويجعلهم ينفردون للقيام بنشاطات اخرى في خدمة المؤسسة.⁴

¹ محمد بن سالم، مرجع سابق، ص 62.

² محمد فالح صالح، "ادارة الموارد البشرية"، عرض وتحليل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004، ص 102.

³ سنان الموسوي، "ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006، ص، ص 190، 191.

⁴ محمد فالح صالح، مرجع سابق، ص 102.

كما يؤدي التكوين الى تطوير وتحسين سلوكيات الافراد للتاسب وطبيعة الاعمال التي يندونها وطبيعة العلاقات التي تتطلبها هذه الاعمال وهذا ما يزيد من التزام العاملين ولأهم للمؤسسة ويعزز ادراكهم بان المؤسسة مكان جيد للعمل.¹

ويزود تكوين الافراد العاملين بمهارات ومعارف قد لا تكون موجودة لديهم تمكنهم من اداء واجبات عملهم بالكفاءة المطلوبة، ومن بين هذه المهارات: المهارات القيادية، المهارات في التعبير والنقاش وادارة الندوات، المهارات الادارية كالتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة ومن المعارف نذكر: معرفة تنظيم المؤسسة وسياستها واهدافها، المعرفة بأساسيات علم الادارة والعلوم المتعلقة بها، المعرفة الغنية بأساليب وادوات الانتاج، المعرفة بالوظائف الادارية الاساسية واساليب القيادة والاشراف.²

كما يتيح التكوين للفرد فرص تكوين مهارات في مجالات العمل والحديث والاستماع، ويعمل على مساعدة الفرد على الانجاز والثقة بالنفس مما يفتح المجال له للترقية والتقدم الوظيفي.³

ج- اهمية التكوين في تطوير العلاقات الإنسانية:

التكوين يؤدي الى تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد والعاملين وتطوير امكانيات الافراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المؤسسة، كما يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي لخدمتها كما تعمل على تمتين العلاقة وتوثيقها بين الادارة والافراد العاملين لديها وازافة الى ذلك فهو يوفر القيادات الادارية نتيجة للدور والمساهمة الكبيرة للتدريب المخطط وجهود المؤسسة نحو تنميتها، فمثل هذه القيادات الادارية يمكن ان تسهم بشكل واضح في توجيه موارد المجتمع وتحقيق الاستخدام الافضل لها.⁴

¹ خالد عبد الرحيم مطر الميحي، "ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2003، ص 226.

² علي السلمي، "ادارة الافراد والكفاءة الإنتاجية"، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1985، ص 21.

³ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص، ص 190، 191.

⁴ يوسف حجيم الطائي وآخرون، "ادارة الموارد البشرية"، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006، ص 274.

❖ اهداف التكوين المهني:

تحتاج المؤسسات على اختلاف انواعها واحجامها الى موارد بشرية مدربة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها وكما هو معروف اليوم ان التغييرات الحاصلة في بيئة الاعمال انعكست بأثارها على المؤسسات الامر الذي استلزم اعادة النظر بتركيبية الموارد البشرية المهارية والمعرفية وتطوير قدراتها الادائية ويتطلب مثل هذا التطوير تركيز المؤسسة اضافة الى انشطتها في مجال الاختيار والتعيين والاستقبال والمتابعة على تكوينها قصد تطوير مهاراتها ومعارفها واكسابها مهارات ومعارف جديدة وسلوكيات تتناسب مع المتطلبات الوظيفية الجديدة، لذا فان نشاط التكوين يعتبر من الانشطة الضرورية ومن الوظائف الاساسية لادارة الموارد البشرية كونها نشاط يعود بالفائدة على الفرد العامل والمؤسسة والمجتمع.

أ- اهداف التكوين بالنسبة للفرد العامل:

كما ذكرنا سابقا فان التكوين مهم جدا بالنسبة للطرفين للمؤسسة والافراد حيث يهدف الى تدعيم روح الاتصال داخل الجماعة ويقوم باعطاء الاهتمام بالمعلومات التي يتم نقلها، وعادة ما يجعل العامل المكون اكثر رضا من غير المكون، كذلك يساعد على انخفاض التوتر النفسي المصاحب لأداء العمل، كما ان العامل الذي يتلقى تكويننا فهذا سيجعله ملما بالمهارات والتقنيات التي تزوده بالاحساس بالامن والاهمية داخل المؤسسة.¹

هذا ما يؤدي بالعامل الى اكتساب الثقة بالنفس مما يؤهله الى القيام بالاعمال دون الاعتماد على الغير وهذا نتيجة للمعلومات والخبرات التي تحصل عليها من التكوين² ومن اهم هذه المهارات نذكر ما يلي:

- 1- المهارات الفنية: المرتبطة كمثال بكتابة التقارير والتحليل المالي واعداد نظم الوصف الوظيفي.
- 2- المهارات الذهنية: والمتمثلة في تحليل المشكلات، اتخاذ القرارات، التخطيط الاستراتيجي وادارة الاجتماعات.

¹ محمد بن سالم، مرجع سابق، ص 92.

² نفس المرجع، ص 92.

3- المهارات الإنسانية: المتعلقة في مراعاة اللمسة الإنسانية في الإدارة.¹

ب- اهداف التكوين بالنسبة للمؤسسة:

1- **زيادة الانتاج:** ان زيادة مهارة القوى العاملة تؤدي عادة الى زيادة كمية الانتاج ونوعيته حيث ان التطور الفني في العمليات الصناعية يتطلب تجديد معارف العاملين وتدريبهم ليتمكنوا من اداء اعمالهم على الوجه المطلوب وهذا بدوره يؤدي الى زيادة الانتاج.

2- **الاقتصاد في الاتفاقيات:** التكوين مردود اكثر من كفيته، فاستخدام الآلة باصول وبوسائل سليمة يقلل النفقات كما يقلل من حوادث العمل.

3- **وفرة القوة الاحتياطية للمؤسسة:** حيث يشكل التكوين مصدرا مهما لطلبات الملحة التي تفوق الامكانيات المتوافرة في سوق العمل، ولذلك تتمكن المراكز التدريبية في مد المؤسسات بالقوة العاملة وبالاعداد التي تحتاجها.²

كما يمكن التفريق في اهداف التكوين ليس فقط من حيث نوع ومحتوى التكوين بل ايضا من حيث درجة وكثافة او مستوى التدريب الى اهداف التكوين التالية:

• **التلمذة:** ويتم هذا تفويض العاملين كخلفية عامة عن موضوع او التكوين او المهارة الواجب اكتسابها.

• **السيطرة والتفوق:** على المتدرب ان يظهر سيطرة كاملة على موضوع التكوين للدرجة تمكنه من ان يشرحها لغيره، وان يتعرف على علاقات الداخلية بين اجزاء الموضوع وان يؤديها بصورة متفوقة، كما يمكن ايضا التفريق في اهداف التكوين وذلك حسب المدة التي يقضيها التكوين كالاتي:

▪ **اهداف قصيرة الاجل:** وفي تغطي احتياجات تكوينية وعاجلة وسريعة تعبر عن رغبة المؤسسة في علاج مشاكل طارئة، او لمواجهة احتياجات سريعة لبعض الافراد او لبعض الادارات.

▪ **اهداف طويلة الاجل:** وفي الغالب تغطي احتياجات تنمية وتطوير متأنية، وتعبر عن رغبة المؤسسة في النمو والتطوير للافراد او الادارات.³

¹ نادر احمد او شيخة، "ادارة الموارد البشرية"، دار الصفاء للنشر، عمان، الاردن، 2000، ص 263.

² يوسف حجيم وآخرون، مرجع سابق، ص، ص 278، 279.

³ احمد ماهر، "ادارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2006، ص، ص 238،

6- مصادر واحتياجات التكوين المهني:

تم التعرض على مستوى هذا الفرع لدراسة كل من مصادر التكوين من حيث الاطلاع على المسارات الوظيفية والترقيات المحتمل، واستقصاء الموارد البشرية، بالإضافة الى رضا الزبائن وسجلات حوادث واصابات العمل، هذا فضلا عن التعرض الى تحديد احتياجات التكوين من حيث مفهومها ومستوياتها إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية، وذلك على النحو التالي:

اولا: تحديد احتياجات التكوين المهني:

مع تزايد حجم ونوعية المنافسة المحلية والعالمية بين المؤسسات على اختلاف انواعها، وتسابقها لتقديم الجديد والاجود في السلع والخدمات لتحقيق الرضا لدى زبائنها وتوسيع حصتها السوقية، زاد الاهتمام والتأكد من قبلها على الدور الاستراتيجي التي يمكن ان يلعبه التكوين في جعل مواردها البشرية ذات قدرات ومهارات عالية المستوى لتلميذها من الابتكار والابداع ووتقديم الجديد والاجود في منتجاتها، ويعتبر تحديد الاحتياجات التكوينية من العناصر الاساسية في تصميم البرنامج التكويني لان التحديد الدقيق لهذه الاحتياجات يساعد على جعل النشاط التكويني نشاطا هادفا ذو معنى للمؤسسة والمتكوبين ويجعله كذلك نشاطا واقعا يوفر كثير من الجهود والنفقات.

1- مفهوم الاحتياجات التكوينية: يمكننا ان نعرف الاحتياجات التكوينية بانها " الاداة الرئيسية التي يمكن من خلال تحديد مجالات تطوير وتنمية اداء الفرد من خلال العملية التكوينية وان مشكلات الأداء الحالية يمكن علاجها بالتكوين وهو ما يطلق عليه القابلية للتكوين.¹

كما تعرف بانها فجوة بين الوضع الراهن لمستوى كفاءة الموارد البشرية من جهة ومستوى الكفاءة المطلوب الوصول اليها سواء في المهارات، السلوكيات او المعارف من جهة ثانية.²

2- مستويات تحديد الاحتياجات التكوينية: يمكن تلخيص اهم الطوق لتحديد الاحتياجات التكوينية في ثلاث مستويات رئيسية، من خلال القيام بتحليل المؤسسة اولا والمهام ثانيا واخيرا تحليل احتياجات العاملين.

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 297.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 458.

▪ **تحليل المؤسسة:** يتم تطبيق مفهوم النظام على المؤسسة، بحيث يتم تحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المؤسسات مستقبلا نتيجة التغيرات التي تطرأ على المؤسسة وعلى النشاطات التي تمارسها ومن الطبيعي ان يرد في الخطط السنوية للمؤسسات متطلبات التوسع في العمل وادخال الحاسوب على بعض او كافة اساليب العمل، وينتج عن ذلك الحاجة الى اعادة تكوين العاملين على اساليب العمل الجديدة، واستخدام الاجهزة والمعدات المتطورة.¹

وعلى المؤسسة ايضا تحليل الهيكل التنظيمي بهدف التعرف على الاقسام والوحدات التنظيمية التي تتكون منها المؤسسة واساليب الاتصال ومستوى التفويض نطاق الاشراف، كما يجب ايضا تحليل المناخ التنظيمي بالاستناد الى عدد من المؤشرات مثل معدل دوران العمل، شكاوي وتظلمات العاملين وكذلك تحليل القوى العاملة للمؤسسة حيث يستهدف التحليل هنا الوقوف على طبيعة التركيب الحالي للقوى العاملة بها، كذلك التعرف على حاجاتها الانية والمستقبلية وتحليل مدى كفاءتها من خلال عدد من المؤشرات كتكاليف العمل المباشرة وغير المباشرة لانتاج السلع والخدمات وتكاليف المواد اللازمة لانتاج السلع والخدمات.²

▪ **تحليل العمل او الوظيفة:** ان تحليل يساعد على تحديد معايير العمل في وظيفة معينة، وكذلك تحديد الحد الادنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في شاغل الوظيفة لكي يتمكن من تحقيق الأداء الجيد وعلى ذلك يتم في هذه الخطوة مقارنة الطريقة التي ينتجها الفرد في اداء عمله (اي تقويم اداءه) مع وصف الوظيفة ومواصفاتها، وكذلك الوقوف على رأي المشرف المباشر في الطريقة التي يؤدي بها الموظف عمله وما اذا كانت تحتاج الى تحسين وما هي تفاصيل ذلك التحسين.³

ويقترح الاكتفاء بالمعلومات التالية حول الوظائف لغرض تحليلها:

- ✓ **الوصف الوصفي:** هو خاصة للاهداف ونطاق ومجال العمل والمسؤوليات الوظيفي بفاعلية.
- ✓ **مواصفات الوظيفة:** هو خلاصة للمعرفة والمهارات الضرورية لأداء العمل بفاعلية.
- ✓ **قائمة بالواجبات:** يشمل تحليل الخطوات المطلوبة لتنفيذ المهام والتي تأخذ شكل اجراءات تفضيلية تتبع في تنفيذ المهام.

¹ يوسف حجيم الطائي، وآخرون، مرجع سابق، ص 298.

² نادر احمد ابو شيخة، مرجع سابق، ص، ص 272، 273.

³ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 192.

✓ تحليل المهارات: يتضمن تحليلاً للمهارات المطلوبة لأداء المهام سواء اليدوية أو الآلية أو الذهنية (اتخاذ القرارات).¹

3- تحليل الفرد: يعد هذا المستوى هاما وغنيا، لكونه يزودنا بمعلومات واضحة ودقيقة، حيث ان هذا المستوى يبين لنا من يحتاج من الموارد البشرية في المؤسسة الى تكوين وتنمية سواء لعلاج نقاط ضعفه او تدعيم جوانب القوة لديه لتطوير ادائه الحالي وتحسينه في المستقبل.²

وتتصب عملية التحليل هنا على الموظف نفسه وليس على العمل حيث تقوم الادارة بتحليل الفرد فتدرس قدراته الحالية والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكن تعلمها واستيعابها وتطبيقها في عمله الحالي والمستقبلي.³

ويهدف تحليل الفرد الى التعرف على نوع المعلومات والمهارات والاتجاهات التي تلزم شاغل الوظيفة لكي يطور ادائه ويرفع انتاجيته ويشجع دوافعه الوظيفية والشخصية، ويقوم مسئول التكوين بدراسة المواصفات الوظيفية للفرد كمؤهلاته، خبراته ومهاراته والخصائص الشخصية التي يتمتع بها الفرد كاتجاهاته ودوافعه واستعداده للتعلم وكذا حاجاته التي يطمع لاشباعها.⁴

ثانيا: مصادر التكوين المهن المصادر:

هناك العديد من المصادر التي يمكن من خلالها معرفة فيما اذا كان لدى المؤسسة فجوات او حاجات للتكوين يستوجب دراستها وفيما يلي اهم هذه المصادر:

أ- الاطلاع على المسارات الوظيفية والترقيات المحتملة:

ان كل من يعمل في مؤسسة وبعد تعيينه بفترة زمنية، يكون بإمكانه معرفة وتحديد إمكاناته التي على أساسها يرسم له مسارا يوضح الوظائف التي يمكن ان يشغلها مستقبلا خلال حياته الوظيفية سواء عن طريق الترقية او النقل الوظيفي الافقي وبالطبع ان لكل وظيفة تقع على هذا المسار متطلبات

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سابق، ص 299.

² محمد بن سالم، مرجع سابق، ص 112.

³ سنان الموسوي، مرجع سابق، ص 193.

⁴ محمد بن سالم، مرجع سابق، ص 154.

قد لا تكون متوفرة لديه على مدى فترة من الزمن عن طريق التكوين لتأهيله بشكل جيد لشغل هذه الوظائف مستقبلا.

ب- إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية:

يعد هذا المصدر مؤشرا عاما لتحديد حاجات التكوين فعند انخفاض مستوى إنتاجيته وفعالية المؤسسة يجب البحث على المسببات التي تكون في غالب الاحيان العنصر البشري في العمل، وفي هذه الحالة يمكن تحديد حاجات التكوين التي نحتاجها من اجل رفع إنتاجية المؤسسة وفعاليتها التنظيمية.¹

ج- استقصاء رأي الموارد البشرية:

و هو الاخذ برأي العاملين من خلال سؤالهم عن النواحي التي يشعرون انهم بحاجة الى تكوين فيها سواء في مجال مهاراتهم، او معرفتهم، او سلوكياتهم وذلك لزيادة مقدرتهم وكفاءتهم، فالعامل نفسه هو ادرى من اي جهة اخرى في معرفة وتحديد نقاط الضعف لديه، لذلك يتوجب في المجال توعية العاملين بان تطوير وتحسين ادائها هو لمصلحتهم ومصلحة المؤسسة.

د- رضا الزبائن: يمثل الزبائن مرآة تعكس مستوى اداء المؤسسة ككل فرضاها يعني ان ما يقدم لهم من منتجات تلبي حاجاتهم وتوقعاتهم، وبالتالي يعد هذا الرضا مؤشرا على ان اداء الموارد البشرية بها جيد والعكس من ذلك صحيح، فتحليل اراء الزبائن الى نتائج توضح لنا جوانب القوة في تعامل المؤسسة مع زبائنها التي تحتاج الى تنمية وتفعيل جوانب الضعف التي تحتاج الى معالجة، وما هي الاشياء الجديدة التي يريدون توفرها للوصول الى تحقيق مستوى عالي من الرضا لديهم، هي جميعها تمثل حاجات تكوين يجب العمل على تلبيتها.

ه- سجلات حوادث واصابات العمل: توفر هذه السجلات عادة معلومات وفيرة عن عدد ونوع حوادث العمل، مسبباتها، نتائجها والمواقع التي حدث فيها داخل المؤسسة، فمن خلال المعلومات يكون بالامكان معرفة مجالات العمل الخطرة ذات المعدلات المرتفعة من الحوادث والامراض التي سببها نقص

¹ عمر وصفي عقيلي، "ادارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005، ص،ص 461،462.

المهارة والالمام بالعمل، وهذا بحد ذاته (النقص) يعتبر حاجة تعليمية تدريبية يجب تغطيتها عن طريق التكوين.¹

7- استراتيجيات التكوين المهني الافاق والتحديات:

❖ مفهوم استراتيجية التكوين المهني:

مواجهة وملاحقة التغيرات المتسارعة، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات واعداد الكوادر الفنية والمهارية، وتطوير وتحسين طرق واساليب الأداء عن وضع خطط وبرامج ممنهجة ومرحلية.

عرفت كوثر كوجك الاستراتيجية بانها خطة عمل عامة توضع لتحقيق اهداف معينة، ولتمتع تحقيق مخرجات غير مرغوب فيها.

وذلك ما جمعه واوزته اشوك شاندا بان استراتيجية التكوين هي خطوات اجرائية منتظمة ومتسلسلة بحيث تكون شاملة ومرنة ومراعية لطبيعة المتكويين، والتي تمثل الواقع الحقيقي لتحقيق مخرجات مرغوب فيها.²

من اجل مجابهة وملاحقة التغيرات المتسارعة والتكيف مع المستجدات التي تطرأ الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات واعداد الكوادر الفنية، تطوير وبتحسين طرق واساليب الأداء عن طريق وصنع خطط وبرامج منهجية مرحلية وذلك من خلال:

اولا: التوجيهات وخبرات التكوين المهني:

يتمثل ذلك في جعل التكوين نظام للتعليم الاستراتيجي المستمر حيث ان عدا الاخير بدوره يتكون من اربعة عناصر رئيسية هي:

- المدخلات المؤلفة من العناصر البشرية: المكونون، المساعدون، الاداريون.

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 438.

² ابراهيم رمضان ابراهيم الديب، "استراتيجيات وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية"، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، رسالة الدكتوراه في فلسفة الادارة، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال الدراسات العليا، 2009، ص- ص 50- 53.

- العناصر المادية: الاموال، التجهيزات والمعدات.
- العناصر المعنوية: الخبرات، المهارات، السلوكيات والمشاكلات.
- العمليات التنفيذية المؤلفة من العمليات التحضيرية: الاهداف، البرامج والامكانيات.
- العمليات التنفيذية: نقل المعارف والخبرات، التجارب، السلوكيات والقيم والاتجاهات.
- العمليات التكميلية: متابعة التكوين، تقييم الأداء التكويني.
- العمليات المؤلفة من الخرجات المادية: زيادة معدلات الأداء، ارتفاع الإنتاجية، زيادة الارباح وتحسين طرق العمل.
- المخرجات المعنوية: تحسين العلاقات الوظيفية في المؤسسة، تطوير مهارات المكونين وتغيير سلوكياتهم واتجاهاتهم في العمل.
- التغذية العكسية: يتم من خلال مقارنة المخرجات مع الاهداف المحددة مسبقا وبيان مدى الانحراف الحاصل بينها وتعديله باستمرار.¹

ثانيا: تحول التكوين من سياسة الى استراتيجية:

يتجلى هذا التحول في التغيير في الهدف، البعد الزمني، المادة التعليمية، اساليب التكوين وفي القواعد والمبادئ التي تقوم عليها سياسة التكوين سابقا.

ثالثا: التوافق مع متطلبات التغيير:

شهدت ساحات العمل في المؤسسات بوجه عام والصناعية والخدماتية بشكل خاص، تغييرا واسعا وكبيراً في مجال تصميم الاعمال وادارتها، مما استلزم الاعتماد على اساليب حديثة ومنتطورة تركز مهارات العمل الجماعي، فتعلم الفرد كيف يعمل مع الاخرين من اجل انجاز مهمة محددة مشتركة وكيف يتبادل العمل مع زملائه اعضاء الفريق، وكيف يندمج في العمل الجماعي التعاوني.

التكوين استثمار بشري:

وهو حقل استثماري خصب، فما يتفق فيه هو ليس بتكلفة انما هو استثمار له عائد شأنه شأن اي استثمار اخر في الالات او في برامج التسويق... الخ، بالتالي يجب اعتباره بندا استثماريا في الموازنة التخطيطية او الاستثمارية في المؤسسة الحديثة.

¹ عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 441.

رابعاً: حتمية التنبؤ في التكوين:

لابد على ادارة الموارد البشرية تولى زمام المبادرة والتنبؤ باحتياجات المؤسسة المستقبلية من المعارف والمهارات ضمن اطار استراتيجية المؤسسة الكلية التي رسمت اصلا في ضوء نتائج التنبؤ بمتغيرات البيئة المتوقعة.¹

خامساً: تكوين وتنمية فريق العمل:

يقوم التكوين بتعليم اعضاء الفريق مهارات واشياء تمكنهم من العمل بشكل جماعي واهم هذه المهارات، مهارة الاتصال مع الاخرين بشكل يدعم الرغبة في العمل الجماعي، مهارة اتخاذ القرار الجماعي وتبني روح المسؤولية، اثارة روح التحدي وقبول التغيير والتفاعل معه.

سادساً: تكوين المديرين:

يؤكد التوجه المعاصر في مجال التكوين الى حد كبير على مسألة رفع مستوى مهارة المديرين التنفيذيين الذين يتخذون القرارات التنفيذية لوضع استراتيجية المنظمة موضع التنفيذ الصحيح، فمهارة هؤلاء يتوقف عليها نجاح العمل في المؤسسة التي يقودونها، وذلك للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر في ظل من المعرفة والثقافة العامة ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة.²

8- الاطر النظرية للتكوين المهني:

1- نظرية ابن خلدون في المهنة:

يرى ابن خلدون ان درجات التطور التي يبلغها عمران المجتمع لا يحدد بحجم الحوافز وكثافة السكان وحجم الاعمال فحسب، ولكنه يشمل ايضا المدة التي تتطور الدولة خلالها، فالدولة تمر بمراحل مختلفة تبدأ بالبداوة، ويكون الملك في اهل العصبية الغالبة يشاطرون الرئيس المجد ويقاسمونه ثمرات الملك بالمجد وتترف حضارة وبدء ضعف الدولة.³

¹ محمد مرعي مرعي، "دليل المديرين في قيادة الافراد وفرق العمل"، 2000، ص، ص 62، 63.

² عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 414.

³ سفيتلانا باتسيفا، ترجمة: ابراهيم رضوان، "العمران البشري في مقدمة ابن خلدون"، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، مصر، 1986، ص 186.

ويتميز اهل الحضرة بالاشتغال بالتجارة والصناعة فالتجارة اساسية في مكاسب الحضرة اما الصناعة فقد ربط ابن خلدون بينهما وبين تقدم العمران والعلوم اذ تنشأ وتزدهر بازدهارهما، حيث يقول: "انما الصنائع انما تكتمل بكمال العمران الحضري وكثرته، ثم يضيف: وعلى مقدار عمران البلدان تكون جودة الصنائع للتأق فيها حينئذ.¹

كما اهتم ابن خلدون في منهجه التعليمي بالعلوم الصناعية مؤكدا انه لا بد ان ترتكز على الفكر.

فالعلم شيء اساسي للتقدم الصناعي وازدهاره، والعلوم الصناعية في الفكر الخلدوني تعتبر من امهات الصنائع، وهو ما يعبر عنه في وقتنا الحاضر بالعلوم التطبيقية والمهنية، ويرقى ابن خلدون هذا الطرح الى المستويات الحديثة التي تفرض على مصممي المنهاج، ضرورة التفريق بين الضروريات والكماليات العلمية وهو ما يشير اليه ابن خلدون في مقدمته وذلك بقوله: " ثم ان الصنائع منها البسيط ومنها المركب، والبسيط هو الذي يختص بالضروريات، والمركب هو الذي يختص بالكماليات والمتقدم منها في التعليم هو البسيط لبساطته اولا، ولأنه مختص بالضروري الذي تتوفر الدواعي على نقله".

ويؤكد ابن خلدون ان: " الصنائع اذا تعلم صنعة واجادها باتقان فانه لا يستطيع تعلم صنعة اخرى والسبب في ذلك ان الملكات صفات والوان للنفس فلا تزدهم دفعة واحدة ويقدم مثلا بالخياط بحيث انه اذا اجاد ملكة الخياطة واحكمها ورسخت في نفسه فانه لا يجيد من بعدها ملكة التجارة او البناء.²

ويضيف انه: " اذا كثرت الاعمال كثرت قيمتها بين اصحابها فتكثر مكاسبهم حتما، وتتفق اسواق الاعمال والصنائع ويكثر دخل المصر خرجة ومن ثم متى ازدهر العمران ازدهرت الاعمال واستتبقت الصنائع لتحصيلها فازدهرت قيمتها وتضاعف الكسب في المدينة واتسعت بذلك طلة احوال الامل وكثرت اموالهم وامصارهم وعظمت دولهم وممالكهم".

وفي حديثه عن الاثار العظيمة للاقدمين ومصانعهم مثل الاهرامات يقول: فليس لاهلها اجساما اكثر قوة مما عندنا وانما جرى ذلك باجتماع الفعلة وكثرتهم وتعاونهم واجتماع ايديهم على عملها وتضاعف القوى في حمل اقبال البناء.

¹ عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، "المقدمة"، ج1، ط5، دار القلم، بيروت، 1984، ص 491.

² نفس المرجع، ص- ص 409-400.

وعلى الرغم من ان التعاون وتقسيم العمل هو ميل فطري لدى الناس فان ابن خلدون يؤكد على ضرورة تنظيمه وعدم تركه الى الصدفة او لتطور الطبيعة وحدها، بل يجب ان يخضع لقيادة العقل والدولة نفسها.¹

ولقد حاول ابن خلدون تقديم فلسفة حول تصنيف المهن وذلك انطلاقا من التمييز بين الإنسان والحيوان وهذا الفكر الذي ينشأ عنه العلوم والصنائع حيث يون استعماله الاجتماعي في انتاج سبل المعيشة وان المهن شرط ضروري للعمران.

فهذا دليله على تعليم المهن فالقيمة التي اولاها ابن خلدون للصناعات وتعلمها وتصيب الدول منها هو انه كان يعتبرها اكبر معيار للامة وفي ذلك يتبع مراحلها منذ مرحلة التعلم واهو التعلم الحسي التجريبي الى قمة ما تتوصل اليه الامة من التفنن في الصنائع.

وهذه اشارة اخرى الى التكوين المهني او التدريب في مجال المهنة كما انه لا² يميز بين البضائع والعلوم حيث ان العمل الفكري والعمل اليدوي فالحرفي عالم والعالم حرفي فالذي يعمل بفكره ينتمون في نظر ابن خلدون الى شكل عمراني واحد، فانهم ينتمون ايضا الى شكل معرفي واحد.

تعتبر نظرية ابن خلدون بمثابة حجر الاساس الذي يحاول به ان يشار الى قيمة المهن والحرف التي تعتبر المعيار الذي تقيس به الامم في شتى المجالات سواء من خلال التطور الاقتصادي او الحضاري حيث اشار الى ان تنوع المهن راجع الى المنطقة، اي يتأثر بالبيئة فاصحاب البدو يمارسون مهن وحرف يدوية ما يقابل ذلك عند اصحاب المدينة فهم يهتمون بالتجارة والصناعة وجودتهما، ولقد حاولنا عرض هذه النظرية لان فيها ما يخدم البحث باعتبار ان ابن خلدون اول من اهتم بعمران المجتمع وحاول ان يدرسه في جميع مراحلها من البداوة الى ان يصل الى مرحلة الحضارة وحاول ان يبرز من خلال اهتمام المجتمع بالمهن التي تعد مصدر كسب اساسي لتوفير حياة هنيئة، كما انه اشار الى تصنيف المهن ولكن دون ان يفرق بين المهن اليدوية والفكرية وهذا لأهمية المهن وما تحصله من مكاسب.

¹ قوبجل منير، مرجع سابق، ص 35.

² نفس المرجع، ص، ص 36، 37.

2- البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية الوظيفية الى المؤسسة على انها وحدة اجتماعية لديها اهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى الى تحقيقها وان هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على نسق ان يوجهها اذا ما اراد البقاء وطالما ان نجاح المؤسسة في تحقيق اهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فان البنائية الوظيفية اعارت اهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة وفي هذا الاطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الافراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على توازن واستمرار النسق.

ان عملية التكوين والتأهيل تعتبران مصران اساسيان لضمان السير الحسن للمؤسسة.¹

فمن خلال اعداد الافراد ومن السياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول الى الغايات المحددة وعلى هذا الاساس يصبح التكوين احدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل لتحقيق اهداف التكامل فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات المؤسسة بمختلف اصنافها واهدافها وهذا ما سعى الى تحقيق انصار اتجاه النسق الاجتماعي الذين حاولوا الاجابة عن سؤالين اساسيين هما:

- كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق اهدافه؟
- كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به؟

دراسة العلاقات التبادلية بين اربع متغيرات اساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، الشكل التنظيمي) الا انهم اعاروا اهمية خاصة الى مسألة اعداد المشاركين في التنظيم وهذا الاعداد يتطلب تكويننا مستمرا ومن ثم يمكن القول بان البنائية الوظيفية نظرت الى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم يحقق التناغم والتوازن.

تركز نظرية البنائية الوظيفية على علاقة المؤسسة مع البيئة مع مراعاة كفاءة الافراد اثناء القيام بالتكوين لانه ينظر للتكوين على انه اساس قيام المؤسسة لضمان استمرارها وتحقيق كيانها في البيئة.

¹ قوجيل منير، مرجع سابق، ص 40.

واعتبر التكوين احدى متطلبات الوظيفة التي تساعد على تحقيق كفاءة افراد المؤسسة مما يجعلها غايتها مع التنسيق البيئية وما اكدت عليه النظرية هو ان التكوين عبارة عن متغير بنائي يساهم في بناء التنظيم الذي هو المؤسسة التي بدورها تعتبر جزءا البيئية.

3- الماركسية:

ركزت الماركسية على دراسة الصراع والقوة والتغير واعارت اهمية كبيرة للجانب الاقتصادي ولقضية الاغتراب والاستغلال، واذا ما امعنا النظر في المحاولات النظرية التي قدمت في هذا الاطار لوجدنا تناول مسألة اعداد العمال وتوعيتهم للمشاركة بفعالية وادراك لتحسين وضعهم المستغل.

ان عملية التكوين المتواصلة هي احدى الشروط الاساسية لضمان استمرار الصراع والتغيير والى جانب هذا يؤكد انصار هذا المدخل على الوظيفية المزدوجة للتكوين فهي من ناحية تحقق التوازن ومن ناحية اخرى الصراع حول المكانات والهيمنة.

وبناء على ما تقدم يبدو جليا ان اغلب التصورات النظرية ركزت على دراسة العلاقات الوظيفية المتبادلة بين التكوين المهنة والبناء الاجتماعي، كما اهتمت بمسؤولية تسيير وادارة نظام التكوين المهني.

ففي بعض الدول تقع هذه المسؤولية على عاتق مؤسسات متخصصة، في حين تقع في البعض الاخر تحت رعاية هيئات سياسة، ومهما يكن من امر الاختلاف بين هذه الرؤى، فانها تؤكد فعالية النظام الثنائي للتكوين، وهذا راجع الى ان الشاب يكتسب تدريبا تطبيقيا وعمليا قبل ان يندمج في الحياة العملية، فالحافز اذا ما اعتبر سواء اكان للمتكون او بالنسبة للمؤسسات لاقتصادية، لان التكوين المهني يكون اثر تدريبا، ومستواه من التأهيل اعلى مما لو اتبع المتكون نظاما اخر للتكوين وبالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فالاستثمارات تكون اكثر فعالية ومردودية لانها تستحوذ على يد عاملة مدربة سبق لها وان تكونت في ميدان العمل.

وبدون شك هذه هي العوامل التي اعطت للاقتصاد فعاليته وازدهاره وهذا راجع الى ان المتكونين يكتسبون خبرات تطبيقية وتدريبية قبل الدخول الى الحياة العملية والمهنية، وعلى هذا الاساس فان دراسة ظاهرة التكوين المهني ربد ان تتم في ضوء علاقتها بالسياسة الاجتماعية والتنظيمية.

ان هذه المداخل يمكن ان تكون تكاملية تساعد على فهم التكوين المهني لانها الاتجاهات الاكثر شيوعا في الفكر الاجتماعي المعاصر وهي تضرب بجذورها في اعمال الرواد المؤسسين لعلم الاجتماع منذ ظهوره حتى الوقت الحاضر وذلك باتخاذها منهجا تحليليا منظما للوقائع الاجتماعية والنظم لفهم وتفسير المجتمع وتنظيماته.

تناولت الماركسية فكرة اعداد العمال وتوعيتهم لتحسين وضعهم، حيث ركز على العلاقة بين التكوين في المهنة والبناء الاجتماعي، اي ان الفرد يكتسب تدريبا تطبيقيا وعمليا اثناء التكوين من اجل الاستعداد الى الاندماج في الحياة العملية، فهو يشجع الفرد على التكوين المهني الذي يجعل منه اكثر فعالية ومردودية.¹

داخل المؤسسات الاقتصادية، وهذا ما يدفع بالاقتصاد الى الازدهار من خلال ما يزوده به من خبرات في الحياة.

ثانيا: التكوين المهني في الجزائر:

1- نشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر:

ان ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستغلال الجزائر وانما يعود لظهوره الى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجمهوري للعمل بالجزائر ORTA هدفه تكوين اليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء هذا لتلبية حاجيات فرنسا في اعادة بناء مدنها التي دمرت اثناء الحرب وفي سنة 1949 اصبح التكوين المهني خدمة او مصلحة عمومية في 1955 اصبح التكوين المهني تحت رعاية المصلحة التقنية للديوان الجهوي للعمل الجزائري يهدف الى تحسين مستوى اساتذة التكوين اما في سنة 1957 ادمج التكوين المهني في الادارة العامة للنشاط الاجتماعي.

¹ قوجيل منير، مرجع سابق، ص 41.

المرحلة الاولى من 1962 الى 1970:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا يحتوي على 320 فرع متخصص في البناء و5000 منصب تكوين، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز آنذاك على محورين اساسيين هما:

- اعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:
 - توظيف وتكوين المسيرين والمكونين.
 - اعادة فتح مراكز التكوين المهني وضم تلك التابعة.
 - فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.
- تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:
 - توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة.
 - بناء 18 مركز جديد.
- انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى رقم 45/67 المؤرخ في 1967/03/27.
- انشاء معهد بن للبناء والاشغال العمومية مقتضى الامر رقم 106/67 في 1967/12/26.

المرحلة الثانية من 1970 الى 1980:

- امتازت هذه المرحلة بظهور المخطط الرباعي الاول 70-73 الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنيا حسب متطلبات الاقتصاد والاستعمال الامثل للطاقة وامكانيات هذه الفئة لمساعدتهم في الاندماج في عالم الشغل.¹
- المهام التي اوكلت للتكوين المهني وتحضير سياسة فعالة لذلك وفق ما يلي:
- على كل قطاع ان يحدد احتياجاته من اليد العاملة مع الاخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفورية والمستقبلية اللازمة.
 - برامج التعليم والتكوين عليها ان تتلاءم من خلال مضامينها وطرقها والاحتياجات الاقتصادية الحقيقية.
 - ان هدف المخطط الرباعي الاول هو تحقيق انشاء 17000 منصب تكويني، بينما توجهت انظار المخطط الرباعي الثاني الى انشاء 25000 منصب من خلال انشاء 82 مركز.
 - في نهاية 1979 بلغ تعداد المتربصين 30000 نتربص.

¹ بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 73.

• اهم الانجازات في هذه الفترة هي:

- صدور نصوص قانونية تضم القانون الاساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم رقم 144/74 المؤرخ في 10/06/1974.
- ادماج موظفي قطاع التكوين المهني في الوظيف العمومي.
- بلوغ انجاز 70 مركز للتكوين المهني.

يمكن القول على ان المرحلتين خلال هذه الفترة تختلف كل منهما عن الاخرى في الانجازات المحققة وتتفقان في الهدف العام وهو تنمية قطاع التكوين المهني.

المرحلة الثالثة من 1980 الى 1990:

هذه المرحلة امتازت باستقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق انشاء وزارة التكنوني المهني، كما ميز بداية الثمانينات ظهور المخطط الخماسي والذي قدر الحاجة لليد العاملة المؤهلة والتي يجب تكوينها خلال الفترة المخططة 1984/1980 بـ 6643000 عون من بينهم 40300 عامل مؤهل محصي قبل المخطط الخماسي الاول، ولقد قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على اساس تسبيب الشباب من المنظومة التعليمية بين 1979 وسنة 1980 بـ 365000 متكون و505000 متون لسنة 1983 وسنة 1984.

• خلال هذه الفترة تحقق مايلي:

- انشاء مراكز جديدة للتكوين المهني عبر كامل التراب الوطني من اجل الاستجابة للاحتياجات المحلية للشباب وذلك عن طريق تنويع شعب التكوين الموجودة.
- انشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 07/81.
- انشاء معاهد وطنية متخصصة بمقتضى المرسوم 307/81 المؤرخ في 26/2/1981.
- انشاء مراكز البحث والدراسة عن بعد CNEPD وكذا انماط متعددة للتكوين عن طريق: التمهين، التكوين بالدروس المسائية، التكوين بالمؤسسة، اعادة التأهيل المهني.
- الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية بادماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.
- توسيع الاختصاصات الاقتصادية بادماج خريجي المراكز في مختلف التخصصات التي يعرضها القطاع الاقتصادي.

- توسيع الاختصاصات الموجودة ليصل الى 200 اختصاص في 15 فرع مهني من المستوى الاول الى المستوى الخامس.

- ظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

المرحلة الرابعة من 1990 الى 2003:

خلال هذه المرحلة شهد القطاع ما شهد مراكز والمعهد وتخلي للمتربصين من التوجه الى مقاعد التكوين بسبب سوء الظروف الامنية او غلق البعض منها، وقد كانت العشرية السابقة من اسوأ العشريات التي مر بها القطاع، غير انه في سنة 2000 ظهر مشروع قيل عنه انذاك انه يمثل ابعادا جديدة للقطاع، وتحديدا في 07/ اوت/ 2000 ثم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية وقد تم الاتفاق انذاك على انشاء شهادتين هما: شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني.

وفي سنة 2003 تم ابرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الاوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 وامتد الى غاية 2009 بتمويل من مشترك من الاتحاد الاوروبي بـ 60 مليون اورو ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون اورو وكان الهدف الاساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.

وفي 08-09-10 افريل تم عقد المؤتمر الوطني الاول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الامم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء واصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود باصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 06 ابواب و32 مادة تهدف الى تحديد الاحكام الاساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

وشهدت 2010 صدور المنشور الوزاري المشترك رقم 02 المؤرخ في 02/09/2010 الذي يتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للاعلام والتوجيه نحو مسار التكوين المهني على مستوى كل مؤسسات وزارة التربية الوطنية.

وفي سنة 2011 صدر المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي بموجبه يتم انشاء خلايا الارشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

وفي سنة 2013 صدر منشور وزاري مشترك رقم 1387 مؤرخ في 26 جوان 2013 يتضمن وضع ترتيبات مكملة لجهاز توجيه التلاميذ الى مساري التكوين المهني والتعليم المهني والذي يهدف الى وضع اليات مكملة للاجراءات المتخذة في اطار النصوص التنظيمية ومن بين اهم هذه الاليات:

- تدوين قرارات مجلس القبول والتوجيه المشترك في محضر ممضي من الطرفين.
 - التزام مؤسسات التكوين المهني والتعليم المهني المستقبلية بتنفيذ قرارات مجلس القبول والتوجيه.
- هناك عدة نقاط مهمة تدعم هذه الإجراءات ومن بينها تشجيع التلاميذ على اختيار مساري التكوين والتعليم المهنيين بدلا من الاعدادات المتكررة التي تلجأ بها بعض المؤسسات التربوية.¹

2- نظام التكوين المهني في الجزائر:

يتم التكوين المهني في الجزائر عبر خمس مستويات من 1 الى 5 في شكل تكويني اول او متواصل، من خلال الانماط التالية:

- التكويني الاقامي.
- التكوين عن طريق التمهين.
- التكوين عن بعد.
- التكوين عن طريق الدروس المسائية.

¹ منشور وزاري رقم 1387 مؤرخ في 2013، وزارة التربية الوطنية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجزائر، ص،ص01-02.

بالإضافة الى انماط اخرى مستحدثة على غرار التأهيل المهني والتعليم المهني.¹

ويشمل التكوين المهني عشرين شعبة مهنية تشمل جميع مجالات النشاطات الاساسية، وهي تضم 301 تخصصا لكل انماط التكوين المختلفة وتشمل مستويات التأهيل الخمس:

- المستوى الاول: عمال متخصصون اي شهادة التكوين المهني المتخصصة (ش.ت.م.م)
- المستوى الثاني: عمال مؤهلون اي شهادة الكفاءة المهنية (ش.ت.م)
- المستوى الثالث: عمال ذوي تأهيل عال اي شهادة التحكم المهني (ش.ت.م)
- المستوى الرابع: اعوان التحكم اي شهادة تقني (ش.ت)
- المستوى الخامس: الاطارات اي شهادة تقني سام (ش.ت.س)²

كما يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من اربعة شبكات مؤسسات وهيكل للتكوين كل شبكة مؤسسات تكوين مستقلة:

1/ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهيكل للتكوين والتعليم المهنيين وهي:

• مراكز التكوين المهني (CFPA):

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني ويبلغ عددها 735 مراكز متواجدة بكل ولايات القطر (48 ولاية) توفر تكوينات في المستويات من 1 الى 4 ولهذه المراكز ملحقات واقسام منتدبة بالوسط الريفي ويبلغ عددها 223 ملحقة.

• المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INSFP):

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين الساميين (المستوى 4 و5) ويبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة.

¹ المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2007، منشورات وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

² المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، نفس المرجع.

• المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP):

مكلف بالهندسة البيداغوجية وتكوين المؤطرين.

• معاهد التكوين المهني (IFP):

تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة، كما تساهم في اعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني، يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجد بستة في البلاد.

• مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات: (CERPEQ):

يقوم هذا المعهد باعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.

• المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC):

يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والنفسية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل كما يقوم بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة، لرسكلة مؤطري ومعلمي التمهين.

• المركز الوطني للتعليم عن بعد (CNEPD):

يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عند بعد في مختلف التخصصات.

• الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC):

تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل. كما يقوم بنشاطات الاعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

• المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP):

تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لقطاع التكوين المهني.¹

¹ الماحي ثريا، مرجع سابق، ص، ص 6، 7.

2/ شبكة المدارس الخاصة:

يقول القانون الجزائري وفق المادة 15 من القانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهني، للاشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص انشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين.¹

3/ شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابع للوزارات الاخرى:

ان التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الاخرى يبقى جد محدود حيث يبلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرب 23500 عامل او متعلم سنويا، وتخص قطاعات الفلاحة، الاشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات والشباب والرياضة.

4/ شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية:

تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابع للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة، المناجم والصناعة حيث تبلغ قدرتها 13000 منصب تكوين.²

3- مهام التكوين في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني في الجزائر احد الاجزاء الثلاثة المكونة للنظام الوطني للتربية والتكوين الى جانب كل من النظام المدرسي التابع لوزارة التربية الوطنية، ثم النظام الجامعي التابع لوزارة التعليم العالي، فيقع التكوين المهني في الجزائر حسب ما يظهر لنا بين النظامين المدرسي والجامعي من جهة، وعالم الشغل من جهة اخرى، وكجهاز نظامي تكويني يطالب بتحقيق مهمتين اثنتين في آن واحد هما:

المهمة الاولى:

الاستجابة للطلب الاجتماعي في التكوين وهذا ما يحدد في علم المناهج بالغايات التربوية التي تعبر عن عن حاجات المجتمع في التكوين والتربية في مجالات معينة، وهو الطلب المعبر عنه اساسا

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 07-08 المؤرخ في 2008/02/23 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.

² دحماني ادريوش، بوطالب قويدر، "فعالية التعليم والتكوين في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطالة"، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول ازمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008، ص 11.

من طرف خريجي النظام التعليمي العام اي النظام التابع لقطاع التربية، وذلك لاسباب عدة منها التسرب المدرسي، الرسوب، المقاطعة الادارية، او عدم الحصول على شهادة البكالوريا في السنة الثالثة ثانوي، فيعبر هؤلاء الشباب الذين لم تسمح لهم الظروف سواء الاجتماعية او التربوية او التعليمية بمواصلة مشوارهم الدراسي عن رغبتهم في الدخول الى قطاع التكوين المهني.

المهمة الثانية:

الاستجابة للحاجة الى اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية وحتى الخدماتية للقطاع الاقتصادي والاجتماعي لضمان سير الاعمال فيها بانتظام واداء ناجح وبفعالية مطلوبة.

ورغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، الا ان الانطلاقة الحقيقية له لم تكن الا سنة 1979 مع ابداء المخطط الخماسي الاول، حيث تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني، وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مدة المخطط.¹

وفي سنة 1990 فتح ملف التكوين المهني والاصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير الى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين، وهم اولا مؤسسات التكوين، المؤسسات الاقتصادية، المجموعات والادارة، وقد نتج عن هذا التفكير جملة من الإجراءات تصمها مخطط توجيهي يؤكد على اهمية الدور المنوط بالتكوين المهني في النمو الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، وقد عمل هذا المخطط على الخصوص على انشاء جهاز للتعاون يشمل القطاعات المكونة والمستخدمة ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.

والذي اوصى بإنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية، حسب النشاطات الموجودة، توسيع انماط التكوين الى جانب التكوين الاقليمي، تنويع الشعب والتخصصات لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجات الاقتصاد المحلي، ادخال المستوى الرابع والخامس في التكوين المهني، حيث يتعلق المستوى الرابع بتأهيل التقني وعون التحكم، ويتعلق

¹ بوفلجة غياث، "التكوين المهني والتشغيل بالجزائر"، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 07.

المستوى الخامس بتأهيل التقني السامي، كما ظهر فيما بعد المستوى السادس الذي يهتم بتأهيل المهندس وحامل شهادة الليسانس فما فوق.¹

4- للنهوض بقطاع التكوين المهني في الجزائر:

في ضوء التحديات التي تم تقديمها آنفا، يبقى من المهم عرض بعض المقترحات التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين على طريق التفاعل بينها وبين متطلبات الشغل، وذلك كما يلي:

1/ ضرورة الاخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني، ومن ذلك تقرير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرون، وهي مجموعة توصيات اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية.²

وقد جاء في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي الدورة 97-2008 بشأن مهارات من اجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية لاسيما ما ورد في ملخص التقرير الذي اكد على ان: " التجربة اظهرت ان جميع البلدان التي نجحت في ربط المهارات بإنتاجية قد وجهت سياستها الخاصة بتطوير المهارات نحو الاستجابة للطلب على المهارات من حيث الموائمة والتوعية من اجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات، لابد للسياسات بشأن المهارات ان من تطوير المهارات المناسبة وتشجيع التعلم المتواصل وضمان تقديم مستويات عالية من الكفاءات وعدد من العمال ذوي المهارات.

2/ الاستفادة من تطبيق معايير تطبيق معايير الاعتماد الاكاديمي للمرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين على المستويين البرامجي والتنظيمي، وهذا للرفع من مستوى البرامج التكوينية وسمعة ومكانة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وذلك في اطار خريطة واضحة للتكوين والتعليم المهنيين، بحيث تكون خدماته اكثر تنافسية، قبول ومواءمة مع متطلبات التنمية احتياجات الشغل، واكثر تفاعلا مع المستجدات والمتغيرات العالمية.

¹ امزيان جنقال، "الدليل المنهجي في التكوين المهني"، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003، ص 14.

² التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، ط 1، مكتب العمل الدولي، جنيف سويسرا، 2008، ص 07.

3/ تبني مفهوم ادارة الجودة الشاملة (TQM) ومتطلبات التأهيل للحصول على شهادة الايزو في ادارة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، على اعتبار ان الجودة الشاملة تقود الى تطوير شامل مستمر يشمل كافة مراحل الأداء للمؤسسة (افرادا وتنظيما)، بهدف الوصول الى درجة عالية من الرضا عن الخدمات والعمليات التي تقدمها المؤسسة التكوينية في ضوء تطبيق معايير ضمان الجودة.

4/ تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، من خلال رؤى جديدة، طرح برامج جديدة على اعتبار ان هذا التقارب يساهم في ادماج الشباب في مجتمعه واقتصاده، وهذا يتطلب استقرارا للتحول الديمقراطي، وتركيز صناع القرار على الملفات الاقتصادية، هذا التعاون المجتمعي السياسي بين كل الاطراف سيخدم استحقاقات شباب الجزائر اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ويحقق الاهداف التنموية المسطرة.¹

¹ احمد بلقمرى، "التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل والتحديات والفرص المتاحة"، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر (التحديات والصعوبات وافاق التطوير) استراتيجيات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014، ص، ص 05، 06.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم عرض الجانب النظري العام للتكوين المهني من مفهوم وأهداف ومبادئ ... الخ كما تم التطرق للتكوين المهني في الجزائر بصفة خاصة مع الإلمام ببعض الجوانب المهمة للموضوع المدروس.

فالتكوين المهني موضوع بالغ الأهمية يشمل العديد من الجوانب والأفاق، وفي هذا الفصل تم عرض كل ما يخصه ويلم عليه لتبيان كل الخلفيات حوله.

الفصل الثالث: إشكالية سياسة التشغيل بالجزائر

تمهيد:

اولا: سياسة التشغيل:

- 1- مفهوم سياسة التشغيل.
- 2- انواع سياسة التشغيل.
- 3- مبادئ سياسة التشغيل.
- 4- اهداف سياسة التشغيل.
- 5- المتطلبات الاساسية لنجاح عملية صياغة السياسات الوطنية للتشغيل.
- 6- السياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل.

ثانيا: سياسة التشغيل بالجزائر:

- 1- مراحل تطور التشغيل في الجزائر.
- 2- الابعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر.
- 3- برامج واليات التشغيل في الجزائر.
- 4- تحديات، معوقات وافاق سياسة التشغيل في الجزائر.
- 5- الفعاليات والانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل بالجزائر.
- 6- تقييم السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر.
- 7- نتائج سياسة التشغيل في الجزائر.

خلاصة الفصل.

تمهيد :

تعتبر مسألة التشغيل عن واقع اي مجتمع ففي ظل النظام الاقتصادي العالمي الذي توالى عليه الازمات الاقتصادية والمالية برزت ازمة خلق مناصب الشغل، حيث يعتبر الاهتمام بقضايا التشغيل من اهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر فسياسة التشغيل تدل على مختلف التدابير والاليات التي تعتمد عليها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى انماطها خلال فترة محددة، وكذلك فان معالجة قضية التشغيل تقتضي تحليل احتياجات سوق العمل، اذ لا يمكن ادراك الدور والابعاد العميقة لموضوع التشغيل الا في ظل طرح متكامل يشمل مختلف جوانب الموضوع لان له مداخل مختلفة تجعل منه حقلا خصبا للدراسات ومن هنا سوف نحاول التعرض للموضوع في هذا الفصل عن التشغيل بشكل عام وفي الجزائر بشكل خاص بإبراز مفهومه ومبادئه واهدافه، واما عن سياسة التشغيل بالجزائر سنتطرق الى مراحلها المرافقة.

أولاً: سياسة التشغيل:

1- مفهوم سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين، سياسة والتي تعني مجموعة اجراءات ادارية وتدابير تنظيمية.¹

اما التشغيل فيعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني او جسدي يشغل بها وقته لقاء اجر.²

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة حيث لم يتم تعريف مضمونه بصيغة واضحة، الا انه هناك محاولات لتعريفه ومن بينها تعريف " باتريك بولرو "

يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل نظرا للتداخل بين ميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل، وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على انه: يكون الشخص قابل للتشغيل عندما:

1/ يمكنه الحصول على منصب شغل.

2/ يحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغير.

3/ يحصل على منصب عمل اخر اذ كان يرغب في ذلك او تم تسريحه.³

اما لجنة الاتحاد الاوروبي ترى بان التشغيل هو ما يسمح لكل شخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل.

وسياسة التشغيل هي مجمل التشريعات والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية الاطراف (الحكومية، اصحاب العمل، العمال) الهادفة الى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل.⁴

¹ صبحي حموي، مرجع سابق، ص 721.

² Encyclo pediauniueralis. Corpus 8.Paris France.2002.P186.

³ رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، بسكرة، 2011، ص 66.

⁴ مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في اسواق العمل"، البرنامج التدريبي خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008/12/03، ص 09.

كما انها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحدها وتعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفاداة القصوى من الطاقة البشرية وتشغيل الباحثين عن العمل بمناصب في اتجاه الحد من مستويات البطالة وتحقيق التشغيل الامثل وبما يتفق مع السياسات الاقتصادية العامة واستراتيجياتها المعلنة ومعالجة مستويات الفر والحد منه وتحقيق التكامل بين التنمية الاقتصادية والاهداف للتشغيل.¹

وتعرف سياسة التشغيل ايضا بانها: الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي اعداد وتكوين افرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وارباب العمل (افرادا كانوا او شركات او مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرتة للعمل وحق المواطن فيه.²

كما تعرف على انها: السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق.³

تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على انها " مجمل الوسائل المعتمدة من اجل اعطاء الحق في العمل لكل انسان، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الانتاج"⁴

كما عرفها المكتب الدولي للعمل (BIT) على انها " رؤية واطار متفق عليه ومتناسق يربط جميع التدخلات في جانب الشغل مع جميع الاطراف اصحاب المصلحة، وبالتالي فانه يشير الى مجموعة من التدخلات المتعددة الابعاد والتي يراد من خلالها تحقيق الاهداف الكمية والتوعية المحددة للشغل في بلد معين"⁵

¹ مصطفى بوضياف، مرجع سابق، ص 09.

² بلقاسم سلاطينية، "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة لنيل الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 61.

³ زكي بدوي، مرجع سابق، ص 178.

⁴ عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم اداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 191.

⁵ Département des politique de l'emploi (BIT). Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi. Première édition . Genève. 202. P 15.

تعريف آخر لسياسة التشغيل:

هناك من عرف سياسة التشغيل على انها: الأسلوب المعتمد من طرف الدولة في معالجة مسألة التشغيل وتقليص معدلات البطالة وفي تنظيم وتأطير صور واشكال العلاقات التي تربط بين العامل ورب العمل، من خلال المنظومة القانونية والتشريعية المعتمدة للمحافظة على استقرار الاوضاع الاجتماعية، وسياسة التشغيل ترتبط ببيئته التي تشكل خصوصية كل مجتمع.¹

2- انواع سياسة التشغيل:

❖ انواع سياسة التشغيل: لسياسة التشغيل انواع اهمها:

- التشغيل المباشر: وهو الذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية المباشرة، دون الالتجاء الى مكتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.
- التشغيل المؤقت: احد اشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة، كأن يشتغل خلال فصل الصيف محل العمال المتغيبين في الاجازات السنوية، او يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة، وقد تزايد الاتجاه نحو هذا النوع من العمل تزامنا مع جملة من التغيرات التي حدثت خلال السنوات الاخيرة في شروط اسواق العمل الدولية، ويهدف التشغيل المؤقت الى مواجهة ثلاثة اصناف من الوضعيات هي:
 - تعويض عامل غائب.
 - نمو استثنائي او مفاجئ للعمل.
 - تشغيل فئات قليلا ما يتم تشغيلها من بين طالبي العمل.²

¹ ليلي صويلح، "سياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، الجزائر، جامعة قسنطينة، (2010)-2011 ص 15.

² رواب عمار، غربي صباح، مرجع سابق، ص 70.

3- مبادئ سياسة التشغيل:

هناك عدة أسس تقوم عليها سياسة التشغيل فيما يلي:

أ- **التشغيل الكامل:** ويقصد به توفير فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمل الانتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه والذين لا عمل لهم، وقد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي:

التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة مواصلة لحدوث مناصب العمل وتكوين العمال، ان المطلوب ليس توفير العمل لافواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الانتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها الى توفير فائض على قوى العمل وان يعاد تشغيلها بكيفية انجح¹ وبالفعل فان الهدف هو توفير مناصب العمل لتوقيد التنمية الاقتصادية.

يتح من خلال النص ان المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في:

- استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة.
- عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة احداث مناصب عمل وتكوين العمال.
- توفير مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 17/06/1964، والتي اعتبرته هدفا اساسيا، حيث خصت التوصية على ما يلي:

توفير عمل لكل العمال المتحيين الذين يبحثون عن عمل.

ب- **التشغيل الانتاجي:** لقد قرر الميثاق الوطني 198 ما يلي:

ان الهدف هو توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية فائدة ملموسة، ولا يتعلق الامر باحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل والعمل المنتج هو اساس عملية التنمية الاقتصادية اذ انه يؤدي الى زيادة الثروة المادية للمجتمع وارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه التشغيل نحو الاعمال المنتجة، وهذا ايضا ما تبناه مؤتمر منظمة العمل الدولية في 17

¹ زكي بدوي، مرجع سابق، ص، ص 429، 430.

جوان 1964 ان تكون الاعمال المتوافرة اعمالا منتجة بقدر الامكان هذا كما نجد ان الميثاق الوطني ربط نوعية العمل الذي ينبغي توفيره للعاطلين وبين نوع ومستويات الاعمال التي تناسب مع ما تلقته الاجيال الحديثة من تعليم وتكوين يمكنها من المشاركة في عمل احسن.

ج- التشغيل المستمد على حرية الاختيار: يتعلق بحرية الإنسان في اختيار العمل الذي يؤديه بدون ارغام، وقد تم الاتفاق عليه من قبل الهيئات العالمية، فقد اكد تصريح " فيلادلفيا" على مسؤولية منظمة العمل الدولية نحو فحص ومراعاة اثار السياسات الاقتصادية والمالية على السياسة العمالية في ضوء الهدف الاساسي الذي يقرر: ان لجميع البشر بغض النظر عن الجنس او العقيدة او النوع، الحق في العمل نحو تنمية رفاهيتهم المادية والروحية، بحرية وكرامة في ظل امن اقتصادي وفرص متساوية.¹

كما نص الميثاق العالمي لحقوق الإنسان على ان : من حق كل فرد الحصول على عمل وان يختار العمل بحرية وفي ظروف عمل عادلة ومرضية وفي حماية ضد البطالة، ومن هنا يتضح انه يحق لكل فرد اختيار الوظيفة التي يرغب فيها والتي تتفق مع مهاراته ومؤهلاته، ولهذا يجب تزويد الاشخاص الموجودين في سوق العمل بالمعلومات اللازمة عن الاعمال المتوفرة وان تقدم اليهم النصائح والتوجيهات وارشادهم الى احسن الوسائل لاستخدام مواهبهم، وما حصلوا عليه من علم ومعرفة وتكوين.

د- كفالة الاستقرار: ينص مؤتمر العامل الدولية على ان سياسة التشغيل ينبغي ان تتولى ضمان الاستقرار في حجم الاستخدام لكل عامل بقدر الامكان، وذلك بحصر التغيرات غير المناسبة للعمل الى ادنى حد مستطاع، وضمان الاستقرار في العمل يتطلب:

- التحكم في البطالة التكنولوجية او الانتقالية: وذلك عن طريق الحاق العاطلين عن العمل بسبب التكنولوجيا المستوردة بمعاهد التكوين (التدريب) او بدورات التطوير.
- اختيار التكنولوجيا المناسبة عند استيرادها: لانها تؤدي احيانا الى تقليص العمل في العملية الإنتاجية والتكنولوجيا تلعب دورا كبيرا في استمرارية التشغيل واستقراره، خاصة اذا رافق عملية ادخال التكنولوجيا المتطورة في عمليات التدريب والتطوير، لما يمكن ان تؤثر التكنولوجيا بالسلب على حجم التشغيل حيث يتقلص الى ادنى حد له، لذا يجب اتخاذ بعض الإجراءات والتدابير الكفيلة التي تضمن للقوى العاملة الامان والاستقرار في مكان عملهم وتوزيع القوى العاملة في مختلف مناطق البلاد.

¹ جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ط1، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1997، ص 187.

وضع قوانين و ترتيبات وفرض اجراءات تمنع ارباب العمل من القيام بالفصل الجماعي دون مبرر.¹

4-اهداف سياسة التشغيل:

يمكن حصر اهم الاهداف الاساسية لسياسة التشغيل في :

- 1) زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- 2) رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الافراد.
- 3) توفير فرص العمل لكل جزء من افراد العاملة المتاحة الراغبة في العمل من اجل الكسب.
- 4) توفير حرية اختيار العمل بكل فرد من افراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه.
- 5) استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث الى ادنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- 6) تنظيم اساليب ومواعيد ادخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- 7) تكوين واعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء افضل.
- 8) تنظيم علاقات العمل من خلال الاطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

هذا من ناحية الاهداف واما من حيث اسس التشغيل فيمكن اجمالها فيما يلي:

5-المتطلبات الاساسية لنجاح عملية صياغة السياسات الوطنية للتشغيل:

هناك مجموعة من المتطلبات الضرورية التي تضمن نجاح عملية صياغة سياسات التشغيل على القطري، ومنها:

1/ديمومة الإجراءات الموضوعة عند صياغة سياسات التشغيل: وهذا عن طريق:

- أ- مواعمة الإجراءات: اي تتماشى مع باقي الإجراءات والسياسات الوطنية التشغيل المراد اعتمادها ويزيد من مصداقيتها كما يسهل عملية حشد الموارد اللازمة عند صياغتها.
- ب- اقامة شراكة: من الضروري تحديد الجهات الفاعلة في عالم في بلد، لجعلهم شركاء في صياغة سياسة التشغيل، باعتبار ان هذه الجهات تختلف من بلد الى اخر، يساعد على تنفيذ السياسات التي تؤثر

¹ جبهة التحرير الوطني، مرجع سابق، ص 188.

على التشغيل بشكل مباشر، او غير مباشر من جهة، ويسهل من عملية ادراج هذه السياسات في دورات التخطيط واعداد الميزانية السنوية للدولة، كما يجب تطوير هذه الشراكة لتشمل الشركاء الاجتماعيين والشركاء في عملية التنمية للاستفادة من معارفهم، تجاربهم، وخبرتهم، عند صياغة سياسة التشغيل، خاصة فيما يتعلق بعملية البحث والتحليل واعداد النماذج واختيارها، كما يمكن لشركاء التنمية ايضا المساهمة في توفير الخبرات التقنية وتكوين الكفاءات، فضلا عن تقديم الدعم المالي.

ج- التزام سياسي واسع ومستدام:

وهذه اذا اظهرت اعلى سلطة في البلاد، التزام سياسي واضح وقوي، اتجاه الإجراءات والتدابير المنصوص عليها في سياسة التشغيل وهو ما يضمن التنسيق الفعال بين مختلف الوزارات القطاعية التي تعنى بالتشغيل بشكل مباشر او غير مباشر، على غرار الوزارة المكلفة بالشغل.

2/ ارساء هيكل مؤسساتي واضح:

ان وضع هيكل مؤسساتي واضح، يكون مسؤولا عن سياسة التشغيل، بدءا من عملية التشخيص، التنفيذ الى غاية عملية التقييم، يجعل من عملية التنسيق بين مختلف الجهات المعنية المتوقع ان تشار في عملية صياغة هذه السياسة، اكثر فعالية، وهذا بما يتماشى والسياق الوطني والهيكل المؤسساتي لكل بلد، والذي غالبا ما يكون ممثلا في وزارة التشغيل، او شخص تابع للحكومة او رئاسة الجمهورية، كما تلعب الوكالات الوطنية للتشغيل دورا مهما في عملية صياغة سياسة التشغيل، كونها تكون اما هي المسؤولة عن صياغتها، او صياغة وتنفيذ بعض مكوناتها.

3/ ان تكون عملية صياغة سياسة التشغيل شاملة ومسؤولة:

وهو ما يتطلب حوارا واسعا، حتى يتم ترجمة هذه السياسة بشكل فعال عند تنفيذها على ارض الواقع خاصة الحوار الاجتماعي مع الاطراف الفاعلة في عالم الشغل، والذي يجب ان يكون موجودا في جميع مراحل صياغة سياسة التشغيل، بدءا من تحليل الوضع القائم واقتراح الخيارات والبدائل الممكنة المصادقة على احسنها، تنفيذها والى غاية مرحلة المتابعة والتقييم، كما ترجع اهمية مستويات الفئات المشاركة في عملية الحوار بدرجة كبيرة الى حجم البلد واطار اللامركزية في اتخاذ القرار المعتمد فيه، فاذا كان تدخل مكاتب التشغيل مثلا محدودا على مستوى الاقاليم، او مناطق حضرية محددة، فان عملية الدخول في حوار على المستوى المحلي سوف تكون اكثر تعقيدا، كما يترتب عنها تكاليف اضافية (والتي

يجب ان تدرج في الميزانية السنوية التي يتم فيها صياغة السياسة) ومن ثم فعلى كل بلد ان يقرر الى اي مدى يجب ان تكون مشاوراته شاملة، وهذا اعتمادا على ماهو متوقع ومنتظر من عملية الحوار.¹

6- السياسات الاقتصادية المنتهجة لتحفيز التشغيل:

تحدد السياسات الاقتصادية المناسبة للشغل انطلاقا من اسباب البطالة وتختلف النظرية الاقتصادية في تحديد السياسات الانجع لمكافحة البطالة، حيث يركز التحليل الكنزي على سياسة الانعاش ودعم النمو عن طريق دعم الطلب الكلي، والاتجاه الثاني يركز على تحسين كفاءة العرض من حيث دعم ملكية ومردودية المشاريع وتحسين كفاءة عصر العمل وهو اتجاه المدرسة النيوكلاسيكية، ومن بين السياسات الاقتصادية لدعم التشغيل وتوفير المزيد من فرص العمل نذكر ما يلي:

1/ سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

تهدف هذه السياسة الى زيادة فرص العمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار ورفع معدلات النمو الاقتصادي والتحفيز على انشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وفيما يلي اهم السياسات لتنشيط جانب الطلب في سوق العمل:

أ- سياسة تحسين مناخ الاستثمار:

وذلك من خلال ادوات السياسة النقدية والمالية كاستقرار سعر الصرف وخفض سعر الفائدة والتحكم في الانفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة وتخفيض التضخم وتطوير اسواق رأس المال وخفض الإجراءات والقيود المتعلقة بالاستثمار، مع منح الحوافز المالية، والضريبية للمستثمرين وتشجيع الصادرات وتشجيع الاندماج والتكامل مع العالم الخارجي وتشجيع دور القطاع الخاص من خلال سياسة الخصخصة.

ب- سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة:

تعتبر المشروعات الصغيرة والمتوسطة احدى اليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات اكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة ومن بين وسائل تنمية

¹ Département des politique de l'emploi (BIT). Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi. Première édition. Genève. 202. P 15.

المشروعات الصغيرة والمتوسطة تقديم المساعدات الفنية كالتدريب والاطهزة والالات والاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

ج- برنامج التشغيل قطاع الخدمات:

يتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال مايسمى ببرامج العمل الجماعي فقد قامت بولندا بابتكار برنامج لتشغيل الشباب في خدمات النظافة.

2/ سياسة تحسين كفاءة جانب العرض:

تستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل عن طريق:

أ- سياسة التدريب:

تعتبر سياسة التدريب تأهيل قوة العمل وتحسين كفاءة العرض، حيث يتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين وخصائصهم، وكذا التتبع المستمر لاحتياجات سوق العمل، وقد يكون التدريب في اماكن حكومية او خاصة.

ب- سياسة التعليم:

تعد العملية التعليمية من اهم عوامل تحسين المهارات وقدرات قوة العمل، ومن ثم فان تكبير وتطوير سياسات التعليم يعد عاملا اساسيا لتقليص الهيكلية.

3/ سياسة تحسين خدمات التشغيل وتطوير نظم معلومات سوق العمل:

تهدف هذه السياسة الى احداث مقابلة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل اي التوفيق بين الوظائف الشاغرة والباحثين عن العمل ومن بين ادوات هذه السياسة تكوين هيئات مؤسسية مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف مع اقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين والعرضين للعمل، وكذا تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.

4/ سياسة تقديم اعانات مالية للمتعطلين واصحاب الاعمال والشركات:

تقوم هذه السياسة على تقديم منح للمتعطلين اثناء فترة تعطلهم حتى التحاقهم بسوق العمل بالإضافة الى منح مالية للشركات واصحاب الاعمال لتحفيزهم على تدريب وتشغيل المتعطلين .

5/ سياسة سوق العمل النشطة:

تهدف برامج سوق العمل النشطة الى زيادة كفاءة العمالة المعروضة وزيادة الطلب على العمل وتحسين اليات الموازنة بين كل من العمالة المعروضة والوظائف الشاغرة.

6/ سياسة زيادة مرونة سوق العمل:

تهدف الى تخفيض القيود في سوق العمل كخفض تكاليف فصل العمالة غير الماهرة، او تخفيض القيود المعروضة على عدد ساعات العمل مع تخفيض الحد الأدنى للاجور حتى لا يكون عائقا امام تشغيل العمالة غير الماهرة.

7/ سياسة الاستقرار الوظيفي:

يعد التنوع في استعمال عقود العمل المؤقتة السبب الرئيسي وراء الاستقرار الوظيفي، ومن ثم فان تحقيق هذا الاستقرار يتطلب تغيير الظروف التي تدفع اصحاب العمل لاستخدام مثل هذا النوع من العقود، وهذا من خلال بعض الادوات كتخفيض تكلفة دوران العمل من خلال تخفيض تكلفة فصل العاملين بعقود دائمة، او خفض نسبة مساهمة اصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.¹

¹ عالية المهدي، "ظاهرة البطالة: الازمة والعلاج"، الاكاديمية العربية للعلوم وآخرون، الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع (البعد الاقتصادي)، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، 2007، ص-ص 138-140.

ثانيا: سياسة التشغيل بالجزائر:

1- مراحل تطور التشغيل في الجزائر:

1/ مرحلة ما قبل الإصلاحات من 1980 الى 2015: يمكن تقسيم هذه المرحلة الى فترتين:

- **الفترة الاولى من 1980 الى 1984:** وهي الفترة التي شهدت تطبيق المخطط الخماسي الاول هذه الفترة جاءت بعد التحسن الذي مس اسعار النفط سنة 1979، ما اقضى الى تنفيذ استثمارات عمومية هائلة كان لها الاثر الايجابي على معدلات نمو الفئة التشغيلية خاصة في قطاعات الادارة والاشغال العمومية وقطاع الخدمات ورافق ذلك تراجع ملحوظ في معدلات البطالة.
- **الفترة الثانية من 1985 الى 1989:** وهي الفترة التي شهدت تطبيق المخطط الخماسي الثاني، والتي تزامنت مع الازمة البترولية لسنة 1986، والتي كان لها تأثير سلبي قوي على المناخ الاقتصادي بصفة عامة، وعلى احوال العمالة وظروف التشغيل بصفة خاصة حيث تدهور معدل التشغيل بصفة خاصة حيث تدهور معدل التشغيل خلال هذه المرحلة لينخفض من 90.1% كنسبة من الفئة النشيطة،¹ وصاحبه ارتفاع رهيب في معدلات البطالة.

2/ مرحلة الإصلاحات من 1990 الى 2000:

تعتبر هذه المرحلة من اصعب المراحل التي مرت بها الجزائر سوا على الصعيد الاقتصادي او الامني حيث شهدت هذه المرحلة انتقال الجزائر من الاقتصاد المخطط الى اقتصاد السوق، تجسد ذلك من خلال تطبيق جملة من الإصلاحات تمثلت في تطبيق برنامج التعديل الهيكلي (من 1994 الى 1998) هذه البرامج كان لها الاثر السلبي بشكل مباشر على سوق العمل في الجزائر نتيجة غلق مؤسسات باكملها او تصفيتها وتسريح عمالها، وهو ما كان له اثر بالغ على حجم العمالة حيث صرحت وزارة العمل في 11 ماي 1998 ان عدد مناصب الشغل المفقودة خلال هذه الفترة قدرت بحوالي 637188 منصب شغل وبذلك ارتفع معدل البطالة من 19.7% سنة 1990 لينتقل الى ما يقارب 24% سنة 1994 ليصل الى حوالي 29.77% سنة 2000.²

¹ دحماني محمد ادريوش، مرجع سابق، ص 190.

² Office National de Statistique. Emploi et chômage entre 1997 et 2000.

3/ مرحلة انتعاش الاقتصاد الجزائري من 2001 الى 2015:

تميزت هذه المرحلة بنوع من الاستقرار الامني والاقتصادي، رافق ذلك انتعاش في اسعار المحروقات في السوق العالمية، وهو ما سمح للدولة من اتباع سياسة مالية توسيعية عن طريق تطبيق برامج لدعم الانعاش والنمو الاقتصادي وامتصاص البطالة حيث تم استحداث عدد كبير من مناصب الشغل، وانتقل معدل التشغيل من 72.7% سنة 2001 الى 90.03% سنة 2011.¹

ويمكن تقييم هذه المرحلة الى اربع فترات وهي:

3-1- برامج دعم الانعاش الاقتصادي للفترة الممتدة من 2001 الى 2004:

نتيجة ارتفاع اسعار النفط، وبغية تهيئة الارضية اللازمة لاعادة انطلاق النشاطات الاقتصادية والنمو وتعزيز امكانيات التنمية البشرية والمحلية، وللتخفيف من الوضعية الاجتماعية المتردية المترتبة عن الاصلاحات الاقتصادية الكلية، قررت الحكومة تطبيق برنامج استثماري لدعم الانعاش الاقتصادي والذي خصص له غلاف مالي قدر بـ 525 مليار دينار على مليار دينار على مدار اربع (04) سنوات (2001-2004) هو برنامج اساسا الى:

- بعثا النمو في مناطق واسعة من البلاد:

- تقوية الخدمات العمومية في المجالات الكبرى:

- تحسين الاطار المعيشي:

- دعم التشغيل والحماية الاجتماعية:

3-2- البرنامج التكميلي لدعم النمو الممتدة من 2005 الى 2009 (المخطط الخماسي الاول):

هو برنامج جاء لتعزيز المكاتب الاقتصادية المحققة من جهة ومعالجة النقائص المسجلة في تنفيذ برنامج دعم الانعاش الاقتصادي من جهة اخرى، حيث خصص له مبلغا ضخما يعادل ثمن 08 اضعاف البرنامج الاول حيث قدر غلافه المالي بحوالي 4202.7 مليار دينار جزائري، وجاء ذلك لقاء تحسن

¹ دحماني محمد ادريش، مرجع سابق، ص 191.

احتياطي الصرف من العملة الصعبة نتيجة استمرار ارتفاع اسعار النفط، وجاءت اهدافه مكملة لاهداف البرنامج السابق وتمثلت فيما يلي:¹

- ضمان الحفاظ على نسبة نمو اقتصادي لا تقل عن 05%
- انشاء 100.000 مؤسسة اقتصادية جديدة.
- توفير مليوني منصب شغل بمختلف انواعها لامتناس العرض الزائد من قوة العمل في السوق.
- انشاء 150.000 محل تجاري وانجاز الالاف من المنشآت التربوية والاجتماعية والثقافية.

3-3- برنامج توظيف النمو الاقتصادي للفترة من 2010 الى 2014 (المخطط الخماسي الثاني):

يندرج هذا البرنامج ضمن ديناميكية اعادة الاعمار الوطني الذي انطلقت من انطلاق برنامج دعم الانعاش الاقتصادي من 2001 الى 2009، والذي تم تعزيزه بالبرنامج الخماسي التكميلي من 2005 الى 2009 ورصد لهذا البرنامج غلاف مالي اجمالي قدر بـ 21214 مليار دينار جزائري (اي ما يعادل 286 مليار دولار) وهو يشمل شقين:

- **الشق الاول:** لاستكمال المشاريع الكبرى الجاري انجازها على الخصوص قطاعات السكة الحديدية والطرق والمياه بمبلغ 9680 مليار دج.
- **الشق الثاني:** اطلاق مشاريع جديدة بمبلغ 11534 مليار دج.

ويخصص البرنامج اكثر من 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية وقد خصص حوالي 350 مليار جزائري من المبلغ الاجمالي للبرنامج لمرافقة الادمج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ودعم انشاء المؤسسات المصغرة وتمويل اليات انشاء مناصب انتظار التشغيل، وتضاف نتائج التسهيلات العمومية لانشاء مناصب الشغل الى الكم الهائل من فرص التوظيف التي سيذرها تنفيذ البرنامج الخماسي ويولدها النمو الاقتصادي، كل ذلك سيسمح بتحقيق الهدف المتمثل في انشاء ثلاث (03) ملايين منصب شغل خلال السنوات الخمس المقبلة.²

¹ عبد الكريم بريشي، "دور الضريبة في اعادة توزيع الدخل الوطني"، اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان (الجزائر)، 2011، ص، ص 245، 246.

² برنامج التنمية للخماسي 2010-2014، بيان اجتماع مجلس الوزراء، الجزائر، في 24 ماي 2014.

3-4- المخطط الخماسي الثالث للفترة الممتدة من 2015 الى 2019 :

او ما يطلق عليه باسم برنامج الاستثمارات العمومية والذي جاء استكمالا للبرامج الثلاثة السابقة، رصد له غلاف مالي اجمالي قدر بحوالي 22100 مليار جزائري، لتمويل المشاريع التنموية المختلفة للخماسي القادم، ويهدف هذا المخطط اساسا الى:¹

- منح الاولوية لتحسين ظروف معيشة السكان:
- تحقيق معدل نمو في حدود 07% :
- تنويع الاقتصاد ونمو الصادرات خارج المحروقات:
- مواصلة جهد مكافحة البطالة وتشجيع الاستثمار المنتج للثروة ومناصب الشغل.

وشهدت السنة الاولى من تنفيذ هذا المخطط ارتفاع البطالة الى 11.02% على المستوى الوطني مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.06% مقارنة بشهر سبتمبر 2014،² ويعزى هذا الارتفاع الى الإجراءات التقشفية التي اتخذتها الحكومة والمتمثلة في تجميد التوظيف مؤقتا باستثناء بعض الحساسة كالتعليم والصحة، هذه الإجراءات جاءت كنتيجة لانخفاض اسعار المحروقات، مع نهاية 2014.

2- الابعاد الرئيسية لسياسات التشغيل في الجزائر:

لقد كانت سياسات التشغيل ومكافحة البطالة دوما ولازالت جزءا من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، باعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بما ان الهدف من التنمية في النهاية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع وسبله للمواطن، وهذا لا يأتي الا بتوفير فرص عمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه، ووضع البرامج والاليات الناجحة للتكفل بالقادمين الى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

ان ابعاد سياسات التشغيل تؤول الى عدة جوانب والتي تحكمها ظروف وعوامل تختلف حسب الاهداف الرامية اليها فمنها ما هي ابعاد اقتصادية، ومنها ما هي اجتماعية، ومنها ما هي تنظيمية وهيكلية ومنها ما هي غير ذلك، وهي كما يلي:

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بوابة الوزير الاول، البيان المنتوج لاشغال لقاء الثلاثاء ليوم الخميس 2014/09/18.

² الديوان الوطني للإحصاء النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال شهر سبتمبر 2015، النشرة رقم 726، ص 02.

1/ **البعد الاقتصادي:** يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الصناعية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح باحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير انماط الانتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الاجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور.

2/ **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الافات الاجتماعية الناتجة عن افة البطالة، لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة والعمل على توفير الظروف المناسبة لادماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وابعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والاقصاء، وما يترتب عن ذلك من افكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب اولا وبالبلاد ثانيا، ونقصد بذلك اللجوء الى الهجرة السرية نحو الضفة الاخرى من البحر الابيض المتوسط والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما الى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.¹

3/ **الابعاد التنظيمية والهيكلية:** وترمي الى تحقيق مجموعة من الاهداف يمكن استخلاصها من خلال اهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008 والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع تخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الانتاجي المولد لمناصب عمل.
- انشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنة اليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل.
- بذل مجهود اكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للأفاق 2009.

¹ عبد الحميد قومي، حمزة عايب، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص 05.

- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الادماج.
- نقص نسبة البطالة الى اقل من 10% من افاق 2010/2009 واقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 الى 2013 مما سبق يتبين ان سياسات التشغيل في الجزائر خلال السنوات الاخيرة اصبحت تركز على مجموعة من الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية والهيكلية، الامر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الاهداف على من الاليات والبرامج والمخططات العملية.¹

3- برامج وآليات التشغيل في الجزائر:

تتمحور اهداف استراتيجية قطاع الشغل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على مستوى سوق العمل، وعليه لجأت الجزائر من خلال تطبيق اجهزة وبرامج تشغيل متعددة بغية استحداث وتوفير فرص عمل اضافية، ولجأت الدولة في تنظيمها لسوق العمل على انشاء ادارات مركزية وفرعية توكل لها مهام محددة عن طريق هيئات لدعم التشغيل، تتمثل في الاتي:²

1/ جهاز الادماج المهني للشباب:

انطلق العمل بهذا الجهاز منذ الجهاز منذ التسعينات، ويركز على التشغيل المؤقت للشباب وتمكينهم من اكتساب الخبرة المهنية، وهي مناصب شغل مؤقتة انشأتها الجماعات المحلية مدتها تتراوح ما بين (06) الى (12) شهر، يستفيد منها الشاب العاطل عن العمل،³ كما يقدم الاعانات لانشاء نشاطات على اساس مشاريع يقترحها الشاب على شكل قانون وتكوين المستثمرين للتعاونيات لمدة (06) اشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة،⁴ والملاحظ من هذه الاجهزة انها اجهزة مؤقتة لا تقدم اي حل لطالبي العمل صحيح انها تسمح للمستخدمين من اكتساب خبرة مهنية اولية، غير هذه الاجهزة هي اساسا مؤقتة لا تؤدي الى استقرار اشخاص في برامج الشغل.

¹ غالم عبد الله، حمزة فيشوش، "اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات ووجه الحصول)", الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 201، جامعة المسيلة، ص 03.

² المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل 2007 عدد 28 الصادر بتاريخ 02 ماي 2007.

³ ريمي رياض، ريمي عقبة، ملتقى دولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، الجزائر، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011، ص 06.

⁴ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية 2004، ص

2/ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

يساهم هذا الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل، وهو وكالة يلجأ لها الاشخاص البطالين تتضمن الفئة الشبابية (35-50) سنة يضم عدد من الهياكل وهي: (13) مديرية جهوية، (45) فرع، (22) مركز بحث عن العمل، ولقد انشأ في: 1994/05/26.

اهداف الصندوق:

- الادمج عبر التكوين المستمر للعمال.
- ايجاد مراكز البحث عن الشغل ومراكز مساعدة على العمل.
- دعم العمل الحر والتكوين.
- توفير اليات لمساعدة المؤسسات.
- ضبط بطاقة المنخرطين.
- دفع تعويض التأمين من البطالة ومراقبة المنضمين الى الصندوق لمدة قدرها (23) شهرا.
- الدعم والمساعدة من اجل الرجوع الى العمل.¹

3/ عقود ما قبل التشغيل:

يقوم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز ويسيره جهاز الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب بالنسبة للاشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين (19 و 35) سنة، يخص فئات حاملي الشهادات العليا، ووضع حيز التنفيذ في جويلية 1998، ويندرج البرنامج ضمن سياسة ترقية التشغيل.

أ- بالنسبة للشباب:

- زيادة عرض مناصب العمل.
- تمكن الاستفادة من الخبرات المهنية والمهارات التي تتوافق مع اختصاصهم.

ب- بالنسبة للمستخدم:

- تشجيع الموظفين على تشغيل المتخرجين الجامعيين الجدد.

¹ مدني بن شهرة، "الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)", ط1، دار الحامد للنشر، الجزائر،

- تحسين نسبة التاطير باستخدام التقنيات وتوظيف اليد العاملة المؤهلة.¹

4/ الاشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

انشأ هذا الجهاز سنة 1997 يعمل على مساعدة فئات المجتمع المحرومة، وانشأ هذا الجهاز من خلال القرض الممنوح للجزائر من قبل البنك الدولي للنشاء والتعمير، وهو برنامج مكمل للبرامج الاخرى (العمل المأجور مؤقتا) عقود ما قبل التشغيل.

اهدافه:

- انشاء عدد كبير من مناصب الشغل المؤقتة.
- تنظيم ورشات العمل تخص الجانب البيئي والطرق.
- اقتراح مناصب شغل تنصب على اشغال الصيانة والترسيم على مستوى البلديات.

الوكالات المعتمدة في سياسة التشغيل: هي برامج المطبقة في اطار دعم وتشغيل الشباب وهي الوكالات المنشأة لهذا الغرض، اضافة الى الوكالات المتخصصة القديمة والجديدة منها:

- الوطنية لتسيير القرض المصغر (ENGEM):
- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):
- الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل (ANDE):
- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ENSEJ):²
- **الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):**

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري انشأت بالمرسوم التنفيذي رقم (90-295) المؤرخ في 1990/09/08 ومهنتها الإنسانية معرفة وتنظيم سوق العمل (الطلب، العرض) والتقريب بينهما:

- طالبى العمل وهم البطالين من كل الفئات.

¹ شلالى فارس، 'دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004'، رسالة شهادة

ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 282.

² مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 282.

- اصحاب العمل وهم المؤسسات الاقتصادية التابع للقطاعين العمومي والاقتصادي وتتكون الوكالة من مجموعة من الهياكل:
- المديرية العامة.
- (10) وكالات جهوية.
- اكثر من (157) وكالة محلية.
- دور الوكالة:

- هي هيئة تقوم بتتصيب العمال ومراقبة الشغل ومن خلال بلديات في حدود اختصاصاتها الاقليمية.
- توفير فرص عمل حسب معايير العمل الدولية.
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم في البرامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل.
- التوجيه والسعي الى الاستمرار من خلال اصلاح الوكالة في الجانب المتعلق بعلاقتها مع المتعاقدين.
- تتلقى عروض العمل وتربطها بطلبات حسب المهن والقدرات حيث يقوم مستشار التشغيل باستقبال طالب العمل وتوجيهه للمنصب المتوفر والملائم لقدراته.¹
- ب- الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل (ANDE):

انشأت بموجب المرسوم رقم (90-3382) المؤرخ في 24/11/1990 تقوم الوكالة بتنمية وترقية التشغيل بجميع اشكاله من خلال:

- انشاء بنك معلوماتي يمد افكارا واقتراحات خاصة بالمشاريع التي توضع تحت تصرف الشباب.
- اعداد نظام معلوماتي يقوم بادارة وتسيير المعلومات المتعلقة بوظائف حسب مستويات التأهيل من جهة، ووافق التشغيل من جهة اخرى (طلب، عرض).
- متابعة المشاريع جديدة المتاحة لفرص العمل الاضافية.²

¹ محمد قرقب، ملتقى وطني بعنوان: "دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب"، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الجزائر، 13 جويلية 2005، ص، ص 07،08.

² ناصر داداي عبدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 274.

ج- الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ENSEJ):

هي هيئة ذات طابع خاص تهتم بتشغيل الشباب وتشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب اصحاب المبادرات وفق المرسوم رقم (96-234) المؤرخ في 1996/08/02 وهي وكالة موجودة بـ (53) فرع موجهة للشباب الذين تتراوح اعمارهم بين (19 و 35) سنة، يمتلكون مؤهلات فنية في النشاط الذي يقترحونه والمشاركة الشخصية في تمويل المشروع وهي تقدم للمساعدة في شكلين:

- قروض بدون فائدة.
- تخفيض نسب الفوائد للقروض البنكية.
- الاستفادة من الاعفاء الضريبي انجاز المشاريع.
- مهامها:
- تقديم الدعم لاصحاب المشروع في كل مراحل.
- ابلاغ اصحاب المبادرات بالدعم الممنوح لهم وامتيازات.
- اعلام المستثمر الشاب بالقوانين المتعلقة بممارسة نشاطه.
- تقديم قروض مصغرة.
- تقديم اعانات جبائية وشبه جبائية وتخفيض نسبة الفوائد.
- متابعة الاستثمارات اثناء الانجاز وبعده، والحرص على احترام الشروط.
- ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التشغيل والتوظيف الاولي¹.

د- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ENGEM):

انشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم (14-04) في 2004/0/02 يتابعها وزير التشغيل والتضامن الوطني، جاء هذا الجهاز لخلق مؤسسة صغيرة ودعم اصحاب المبادرات الفردية ومساعدتهم على خلق نشاطاتهم، ويهدف هذا البرنامج لترقية وتطوير العمل وسمي بالقرض المصغر كونه قرض حجم صغير يتراوح ما بين (500.000 دج و 350.000 دج)².

ويقدم عرض بنكي صغير وتخفيض لنسبة الفائدة وهو يخص:

¹ مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز الشباب، 2004.

² ناصر دادي عبدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 17.

- الأنشطة صغيرة الحجم.
- الأنشطة ذات الطابع العائلي.
- الحرف الصغيرة والاعمال التقليدية التي لها تأهيلات خارج اطار التعليم والتكوين.¹

4- تحديات، معوقات وآفاق سياسة التشغيل:

ان السياسة الوطنية المنتهجة في مجال التشغيل ركزت على اهداف كثيرة ساسية واقتصادية واجتماعية وذلك بقصد جعل تلك اكثر واقعية وقبولا في الوسط الاجتماعي والاقتصادي الجزائري ومع ذلك فان تلك السياسة واجهت تحديات وصعوبات قللت من فعاليتها، لذا سنتطرق في هذا العنصر الى اهم هذه التحديات وكذا تحديد الافاق المستقبلية لسياسة التشغيل قصد الحد من زيادة البطالة.

5- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل:

ان حجم المعوقات والتحديات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب، كبيرة ومعقدة باعتبار ان الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب اكثر من تلقي المجتمع ويمكننا حصر التحديات في النقاط التالية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق العرض مع قوى الطلب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الاداري والمالي والذي يشكل عائقا امام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لاسيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تقصيل العمل المأجور.
- عدم التحكم في الاليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل.

¹ ناصر دادي عبدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق ، ص 17.

6- آفاق سياسة التشغيل في الجزائر:

- من خلال تتبعنا للجهود المبذولة من طرف الدولة في مجال محاربة البطالة، ومن أجل اعطاء المزيد من الفاعلية في وضع وتجسيد سياسات وبرامج تشغيل الشباب خاصة، فإننا نرى ضرورة:
- تسهيل الإجراءات الادارية والتمويلية امام الشباب بهدف خلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة.
 - تشجيع الاستثمار الاجنبي المباشر لدوره الكبير في خلق مناصب الشغل.
 - اشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتخصصة في مجال المقاوله، وجعلها مرتبطة بالمؤسسات الصناعية الكبرى.
 - اعادة عجلة الاستثمار العمومي المنتج، ودور الدولة الاقتصادي سواء من خلال المشاريع ذات المنفعة العامة او بالشراكة مع القطاع الخاص الوطني.
 - انشاء بنك معلومات بتوفر كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 - تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.
 - السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسات التشغيل.
 - الاستمرارية في تطبيق السياسات الحالية المرسومة وعدم تغييرها قبل تقييم مدى نجاعتها عن عدمه.¹

5- الفعاليات والانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية لسياسة التشغيل في الجزائر:

تعتبر سياسة التشغيل مختلف الاليات التي تهدف الى التقليل من البطالة وتعتبر البطالة احد المكونات والمظاهر الاساسية للفقر وبالتالي فان انعكاسات التشغيل واضحة على مستوى البطالة ومن ثم الفقر، وفي حقيقة الامر لا يمكن ان نتحدث عن فعالية سياسة التشغيل في بلد يعاني من قلة الاستثمارات ومعدلات نمو ضعيفة ومتذبذبة، ففي الجزائر لقد انعكست سياسات التشغيل وبالرغم من انها ظرفية على مستوى البطالة والفقر ... كما يلي:

- انخفاض معدلات البطالة في الجزائر من 30% سنة 1999 الى حدود 10% سنة 2014.
- تحسن المستوى المعيشي لبعض الاسر الجزائرية.
- دخول المرأة الجزائرية عالم الشغل مقارنة بما كانت عليه سابقا.

¹ ناصر دادى عبدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص 14.

- تحسن مستوى التعليم في الجزائر حيث ان توفير الشغل يؤثر بشكل ايجابي على مستوى التعليم في الجزائر ويمكن ارجاع نسبة كبيرة من التسرب المدرسي الى نقص مداخل الاولياء وعدم عملهم.
- ان انعكاس التشغيل على توفير الغذاء شيء واضح في الجزائر حيث ان معظم الاسر الجزائرية مكونة من ثلاث افراد فما فوق وهذا يستلزم على الاقل اجرة لإعالتها من المصاريف المتعلقة بالغذاء فالتشغيل في الجزائر ساهم بشكل كبير في توفير وتحسين مستوى الغذاء للعائلات والاسر الجزائرية.
- انخفاض مستوى التسرب المدرسي في السنوات الاخيرة (2005-2013) نتيجة انخفاض معدلات البطالة وزيادة التشغيل.

بصفة عامة يمكن القول ان انعكاسات سياسات التشغيل على الفقر كانت واضحة في الجزائر حيث ان مستوى المعيشي في الجزائر تحسن بكثير لاسيما من خلال انخفاض معدل البطالة في الاقتصاد الجزائري، وحيث ان معظم الاسر والعائلات الجزائرية اصبحت تملك دخل او اجر من خلال عمل احد افرادها مكنها من تحسين مستوى معيشتها عن طريق توفير التعليم، الرعاية، الصحة... التنقل والترفيه والسياحة وبالتالي عن طريق التشغيل اي سياسات التشغيل في الجزائر استفاد البطالين الجزائريين من تغيير نمط حياتهم وتحسين مستوى معيشتهم.¹

6- تقييم السياسات العمومية للتشغيل في الجزائر:

لقد شهدت الجزائر خلال العشرية الاخيرة تراجعا ملحوظا في معدلات البطالة، فبعدها كانت تفوق 23% سنة 2000 انخفضت لتبلغ 11.2% حسب اخر احصائية نشرها الديوان الوطني للاحصاء (سبتمبر 2015)، هذا الانخفاض راجع الى سياسات التشغيل المتبعة من قبل الدولة والمدرجة ضمن برامج الانعاش الاقتصادي منذ 2001 والى غاية 2014 والتي وضعت ضمن اولوياتها تحقيق معدل نمو مرتفع والوصول الى معدل بطالة اقل انخفاضاً.

لكن رغم هذا كله فان معدل البطالة البالغ 11.2% (سنة 2015) يبقى متواضعا اذا قورن بالمتوسط العالمي والمقدر بـ 5.9%، هذا ناهيك عن ارتفاع مستويات البطالة ضمن فئة الشباب واصحاب

¹ بوزار صافية، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول: "تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة

ديسمبر 2014"، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر، ص 564.

الشهادات الجامعية، ضف الى ذلك ان معظم المناصب المستحدثة تركزت في قطاعات التجارة والخدمات بدلا من القطاعات المنتجة والخالقة للثروة والمتميزة بالاستقرار على غرار قطاعي الزراعة والصناعة.¹

7- نتائج سياسات التشغيل في الجزائر:

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الايجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل ابرزها فيما يلي:

- تنفيذ برنامج دعم الانعاش الاقتصادي مابين 2001 و2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة، وانطلاق عدة ورشات، والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو (2005-2009) اضافة الى البرامج الخاصة التي مست الهضاب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الاجنبي.
- نتائج اجهزة التشغيل المؤقت واجهزة خلق النشاطات التي تدخل في اطار ترقية تشغيل الشباب، والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر بـ: 150 مليار دينار جزائري.
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للشغل لاسيما قطاع البناء والاشغال العمومية والخدمات والفلاحة وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر فقد كان للسياسات الدول الكبير في هبوط معدلها اذ ترى تراجعا في معدل البطالة.

ان برامج التنمية المتتالية ادت الى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل احداث ما يفوق 3 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية في القطاعات الادارية والإنتاجية، والى ارتفاع معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات الى ما يفوق 6 بالمئة، رافقت تحكماً افضل في مستويات التضخم.

كما ان معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض الى غاية 10% مقارنة بنسبة 2009 التي كان فيها معدل البطالة 10.2%، كما ان نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8.1% و19.1% لدى الاناث.²

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 01.

² عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مرجع سابق، ص 11.

اما الشباب المقرر عمرهم ما بين 16 و 24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم بـ 21.5%، 7.1% بالنسبة للفئة فوق 25 سنة، وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاصلتي الشهادات العليا (الجامعي) فقد قدرت بـ 21.4% (11.1% عند الذكور و 33.6% عند الاناث).

وتجدر الاشارة الى ان الحكومة الجزائرية اقرت البرنامج الخماسي 2010-2014 والذي يخصص 40% من موارده لتحسين التنمية البشرية في مجال التشغيل، حيث ان البرنامج الخماسي يرسم كهدف استحداث ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014، منها 1.500.000 منصب في اطار البرامج العمومية لدعم التشغيل، وفي هذا الاطار، فان برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دينار جزائري بمرافقة الادمج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت المصغرة وبرامج التشغيل الانتظاري، ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيف التي تتم في اطار تنفيذ البرنامج الخماسي الى جانب تلك التي يفرزها النمو الاقتصادي.

وبما ان الحكومة الجزائرية ترى نجاعة سياستها التشغيلية وترى اثرها في تقليص معدل البطالة، فانها قررت الاستمرار في هذه الاليات والسياسات والتدابير، حيث انه بالنسبة لاستحداث مناصب الشغل عن طريق الاجهزة العمومية لترقية التشغيل، فان التوقعات للفترة 2010-2014 تفيد بما يلي:

- متوسط استحداث سنوي قدره 100.000 منصب تشغيل في اطار اجهزة دعم استحداث المنشآت الميسرة من قبل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

تتصيب 300.000 طالب عمل سنويا في اطار جهاز دعم الادمج المهني (DAIP) في هذا الاطار تجدر الاشارة الى ان الجوانب المتصلة بتثمين الموارد البشرية تشكل محورا مهما في مخطط العمل لترقية التشغيل ومكافحة البطالة الذي شرع في تنفيذه ابتداءا من شهر جوان 2008.¹

¹ عبد الحميد قومي، حمزة عايب، مرجع سابق، ص 12.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم عرض المفهوم والاهداف والمبادئ التي اعطت التشغيل بعده السوسيوولوجي، وتم معالجته من ناحية مفاهيمه والخلفيات الايديولوجية، اما الجانب الواقعي الملموس من دراسة من دراسة موضوع التشغيل بالجزائر وبمختلف مراحلها التي مر بها وبروز اجهزة وبرامج تم تطبيقها وانطلاقا مسارها في ظل هذا الصدد.

فموضوع التشغيل شائك وصعب الالمام بكل جوانبه، وخاصة في الجزائر لاختلاف اجهزته وبرامجه في مسار التنمية والاصلاح الاقتصادي الذي يركز كل الاهتمام على التشغيل الذي يعتبر الركيزة الاساسية في هذا المسار.



الفصل الرابع: علاقة التكوين المهني بسياسات

التشغيل في الجزائر:

تمهيد:

- 1- التكوين المهني وسياسة التشغيل.
- 2- الارتباط الهيكلي بين قطاعي التكوين المهني والتشغيل في الجزائر.
- 3- الاندماج التدريجي للتكوين المهني في سياسة التشغيل.
- 4- مظاهر اندماج التكوين المهني في سياسة التشغيل.
- 5- صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر.

خلاصة.



تمهيد:

ان الحديث عن ارتباط مسألتين التكوين المهني وسياسات التشغيل امر لا يختلف فيه اثنان، الا ان الاختلاف يكمن في طريقة الارتباط او الشكل الذي يجب ان تتخذه العلاقة لتحقيق التكامل والتناسق، كما لا يمكن الفصل بينهما، فكلاهما يسعى الى تحقيق وتلبية الحاجيات المجتمعية وبالأخص فئة الشباب فهما يساعدان في خلق فرص عمل والحد من مشكل البطالة واستكمالاً لما تم التطرق اليه في الفصول السابقة سيكون هذا الفصل بمثابة نقطة الوصل للجمع بين متغيري الدراسة: التكوين المهني وسياسات التشغيل من خلال تقديم مقارنة نظرية.

1- التكوين المهني وسياسة التشغيل:

وفي ضوء هذه الخلفية يمكن طرح التساؤل التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل؟

ان طبيعة الازمة التي يعرفها المجتمع الجزائري وتحوله نحو نظام السوق يدفعنا الى اعادة طرح اشكالية التكوين وسياسة التشغيل.

ففي بداية الثمانينات تم تطوير نمطين من التكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد، بالإضافة الى النمط التقليدي، فقد تم اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981 وهذا عن طريق القانون رقم 07/81 بتاريخ 27 جوان 1981، والذي يهدف الى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية، وبدأ في تطبيق هذا القانون في سنة 1982، حيث استفاد منه نحو 32000 شابا، اعمارهم تتراوح ما بين 15-18 سنة هذا العمر ارتفع الى 25 سنة بفضل القانون رقم 34/90 بتاريخ 25 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم للقانون الآنف الذكر حول التمهين، وارتفع عدد الشباب المتكون الى 76859، سنة 1984، كما تطور عدد التخصصات القابلة للتمهين من 110 تخصصا الى اكثر من 250 تخصصا حاليا.

وفي مقابل هذه الوضعية نجد منذ 1984 تدهورا من 150199 الى 139079 منصبا جديدا، اي بنسبة 7.4% عن السنة السابقة في الوقت الذي زاد عدد السكان بمعدل 4.3% والقوة العاملة بمعدل قريب من 4%.

وعلى هذا الاساس فان دراسة التكوين المهني وسياسة التشغيل تمثل مدخلا ملائما لفهم البناء الاجتماعي فدارس التكوين والتشغيل لايمكن ان يغفل علاقة الجماعات السياسية وما تتمتع به من قوة بالمناشط الاقتصادية المختلفة، وبالجماعات الطبقية والاطر الثقافية، فضلا عن هذا فان تحليل ظاهرتي التكوين المهني والتشغيل يمكننا من رؤية طبيعة العلاقة بينهما، كما يمكننا من تحليل عملية التنمية بكل ابعادها الوطنية والمحلية وفهم تعددية البناء الاجتماعي التي تتجلى في تعددية اشكال الانتاج والطبقات والشرائح الاجتماعية وكذلك القيم، الى جانب فهم العلاقة الجدلية بين البناء الاجتماعي والبناء السياسي.¹

¹ بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص، ص 134، 135.

ان اهتزاز هذه العلاقة وتراكم الاسباب المفترزة المعمقة للفجوة بين هاتين القوتين، زيادة عن المتغيرات الخارجية التي اخذت تفرض نفسها على المجتمع الجزائري بفعل التوجهات السياسية والاقتصادية الجديدة وهي الانتقال باسرع ما يمكن وبأقل التكاليف الممكنة من النظام المجتمعي الموجه الى النظام المجتمعي الحر.¹

2- الارتباط الهيكلي بين قطاعي التكوين المهني والتشغيل في الجزائر:

مثلت ضرورة تنمية الادوات الهادفة الى التناسق والتطابق بين برامج التكوين والتشغيل، اهم الاولويات المسطرة والرامية الى تفعيل حركية خلق مناصب عمل منتجة وحماية التشغيل الشامل الموجود، اضافة الى تنمية برامج شغل دائمة.

وكبداية للتطبيق الفعلي للمرحلة الانتقالية للاقتصاد الوطني، تم اعادة تنظيم وزارة العمل والتشغيل والشؤون الاجتماعية، لتسمى وزارة الشؤون الاجتماعية وتضم القطاعات السابقة، اين حدد المرسوم التنفيذي 90-162، المحاور الكبرى لصلاحيات واختصاصات الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية مع عدم ادراج اي اشارة للتكوين المهني في النص السابق، ليصدر في نفس السنة المرسوم التنفيذي رقم 90-163، منشئا ما يسمى بالوزارة المنتدبة للتشغيل، الذي عليه المساهمة في تحديد سياسة وطنية للتكوين المهني لتحسين المستوى واعادة التدريب والتحويل حسب اهداف التشغيل.

مع الاكتفاء بتخصيص مديريتين فرعيتين على مستوى الادارة المركزية لوزارة الشؤون الاجتماعية، تهتم بتنظيم كل ما يتعلق بالمراقبة والتأهيل وترقية التشغيل.

كما تم تمثيل الادارة المركزية ضمن المصالح الخارجية، في صورة مديرية مهيكلة في مكاتب على مستوى الولاية، تجمع بين التشغيل والتكوين والتكوين المهني وتنفيذها على المستوى المحلي وهي المهمة التي كان يتولاها المجلس التنفيذي للولاية قبل التاريخ.

يعبر دمج التكوين المهني مع التشغيل ضمن الوزارة بالشؤون الاجتماعية، عن التلازم الموجود بين القطاعين، الا ان النتائج المتحصل عليها من ارتفاع في نسب البطالة وتدني في مستويات التأهيل، اكدت عدم نجاح المنظومة المتبعة في تلبيتها لاحتياجات السوق، مما جعل ضرورة اعادة النظر في هيكله القطاع باعطائه اكبر حجم من الاهتمام، حتمية لا اختيار.

¹ بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص 135.

ترجمت إعادة النظر، بالمرسوم التنفيذي رقم 93-60، المحدد لصلاحيات الوزير المكلف بالتكوين المهني، كأول خطوة لفصل القطاعين، في محاولة لتحقيق التناسق بعيدا عن توحيد الوصاية وقد ساعد على ذلك، ظهور بوادر عدم ملائمة عروض مهن التدريب مع الطلب الاجتماعي والاقتصادي وارتفاع نسب التسرب المدرسي، نتيجة لعدم وجود اختصاصات تضمن التكفل بهؤلاء وبالراسبين نتيجة لعدم وجود اختصاصات تضمن التكفل بهؤلاء وبالراسبين في شهادة الثانوية العامة، ولمواجهة ذلك كان لابد من ادخال اليات تنظيم ملائمة، استهلكت بتوسيع الهياكل وانشاء المعاهد المتخصصة في التكوين المهني، بعد اعتماد معايير مهنية محددة وادخال مستويات جديدة للتأهيل.

كما تعززت ضرورة الاهتمام بالموارد البشري المؤطر ليتم اعتماد القوانين الاساسية للهياكل ومستخدمي التكوين المهني، اضافة الى انشاء هيئة تفتيش تهتم بمتابعة النشاطات البيداغوجية والادارية لمختلف الهياكل.

وهي الاصلاحات التي لا يمكن تنفيذها الا بعد اعادة النظر الكلي في الادارة المسؤولة، فكانت الجزائر من الدول القليلة ان لم نقل الوحيدة التي خصته بوزارة منفردة، وهو الاصلاح الذي يمكن مباركته بالنظر الى طبيعة سوق العمل الجزائرية وما ترتب على برامج اعادة الهيكلة من ضرورة اعتماد انماط جديدة للتكوين.

استمر التنظيم على هذا الشكل الى غاية 1996، حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-406، الذي الغى المرسومين السابقين وأعاد ضم التكوين المهني للعمل والحماية الاجتماعية.

ان الموقف السابق غير مبرر مبدئيا، اعتمادا على قصر الفترة التي تم فيها الفصل بين القطاعين، فمدة ثلاث سنوات لا تمكن من البث في نجاعة الفصل بين القطاعين من عدمه وفي معرفة المردودية الحقيقية للاصلاحات المطبقة، وفي محاولة للبعث عن مبررات لهذا الموقف، لا يمكن الا الاستدلال بالتأثيرات السلبية التي رمت بها سياسة اعادة الهيكلة وتزامنت مع الاليات المطبقة في هذه الفترة لاسيما برامج التكوين التحويلي واعادة التأهيل التي قام بها الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في محاولة منه لتقليل من حدة التسريحات العمالية للتقليل من مناصب العمل.¹

¹ عبد الله نادية، "الإطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر"، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010/2011، ص-ص 117-119،

إضافة إلى عدد الصيغ كعقود ما قبل التشغيل والتدريب في المؤسسة وعقود تكوين- تشغيل- التي لم يكن الهدف منها الدمج الدائم في منصب العمل والتخفيف من حدة البطالة، بقدر ما كانت ترمي إلى تخفيف الضغط على سوق العمل من خلال تكملة التكوين المتلقى أو تجديده والسماح للمستفيدين بامتلاك خبرة مهنية أولية.

3-الاندماج التدريجي للتكوين المهني في سياسة التشغيل:

يتمثل الهدف الرئيسي من دراسة الارتباط الهيكلي للقطاعات في الكشف عن النية الحقيقية للمشروع الجزائري، التي لا تخرج عن احد الاحتمالين، اما السعي إلى تحويل الارتباط الهيكلي إلى ارتباط موضوعي، من خلال الوصول إلى الدمج الفعلي للتكوين المهني في سياسة التشغيل، سواء كانت وسيلته في ذلك تعدد الوصايات على القطاعين أو اتحادهما تحت نفس الوصاية مع وجود آليات للتنسيق أو اندماجهما، أو ان هذا غائب تماما عن تصور واهدافه ليبقى الارتباط أو الانفصال بين القطاعين مجرد تنظيم اداري لا غير.

ان المنتبغ لهيكلية التكوين المهني قد يجزم بداية، بانه شكل اهم ركائز السياسة العمومية للتشغيل عند ما كان مندمجا من الناحية الادارية مع قطاع العمل، الا ان العكس هو الثابت، فعلى الرغم من وجود دمج كلي بين التكوين المهني والتشغيل من الناحية الهيكلية، الا ان الدمج الموضوعي الذي يهدف إلى تحقيق فكرة تكوين- تشغيل، لم يتحقق في فترات الارتباط الهيكلي لعدة اسباب اهمها:

- ان الاهتمام بالتكوين المهني ضمن القطاع الوزاري المعني وفي ظل حجم الصلاحيات المخولة للوزارة التي تضم قطاعات مختلفة، كان مجرد اهتمام فرعي لا غير والدليل على ذلك ضعف منظومة التكوين للوصول إلى تحديد احتياجات السوق من اليد العاملة وتحويلها إلى اختصاصات، تدرس في المعاهد والمدارس التابعة لوزارة في حالة وجودها.
- لم ينحصر الاهتمام بالتكوين المهني على الوزارة المعنية فقط، بل تعددت الهيئات والمؤسسات والقطاعات المنظمة له.¹

¹ عبد الله نادية، مرجع سابق، ص 119.

ان السبب الثاني من شأنه ان يطور في نوعية التكوين المقدم وينوع من فرص العمل، الا ان النتائج المتحصل عليها من الناحية العملية تؤكد التسبب الاول، يساعدها في ذلك اختلاف توجهات وثقافات العاملين في القطاعين.

أكد التطور المتسارع لسياسات التشغيل المنتهجة في ظل النتائج المتضاربة المتحصل عليها ضرورة الاصلاح الجذري لمنظومة التكوين عموما والتكوين المهني على وجه الخصوص، على اعتبار ان التحديات التي تواجهه تعتبر الفاصل المشترك بينه وبين نظام التعليم وعالم الشغل، لذلك ان الاوان ان يدمج من الناحية الموضوعية في سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية مع اعادة تحديد مكانته ودوره الفعال في ترقية التشغيل وتطويره. ان القفزات الفجائية التي يعرفها الاقتصاد الوطني تستدعي ضرورة تغيير النظر في نظام الاسبقيات، اذ يتعين على القائمين على قطاع التكوين المهني ضرورة تحقيق هدفين، من جهة الاشراف على اعمال التحويل بالنسبة للاجراء المحرومين من مناصب عملهم ومن جهة اخرى الاستجابة لاحتياجات السوق من اليد العاملة المؤهلة.

4- مظاهر اندماج التكوين المهني في سياسة التشغيل:

ان اعتماد فكرة ضرورة التحديد المسبق للسياسة العامة للتكوين المهني، بالتنبؤ بكل النشاطات والعمليات المتعلقة بها وبتحديد اهدافها ووسائل تحقيق ذلك، بعد الاتصال بكل المؤسسات المكلفة بالتكوين والقطاعات المعنية، لا يدع مجالاً للشك في توفر نية النهوض بالقطاع، لاسيما اذا كان من احد اهتماماته تشجيع تطوير الموارد البشرية بالاعتماد على برامج الاستثمار المادية والبشرية ومتابعة تطبيقها.

احد انفصال القطاعين من الناحية الادارية في ظل تنفيذ سلسلة من البرامج التنموية وفي وجود تخطيط عام وشامل وبرز فكرة الحق في التشغيل والحق في التكوين مدى الحياة، الى التأكيد بان العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل حقيقة لا جدال فيها.

تختلف مظاهر العلاقة بين المنظومتين لكن الاكيد هي مساهمة منظومة التكوين المهني في تحديد نجاح تطبيق السياسة العامة للتشغيل في حالة توفر عوامل النجاح المطلوبة، ما يؤكد ذلك اعتماد صيغة التكوين في كل برامج واليات التشغيل المطبقة، بل ان تقدير نجاح ذلك مرهون بمدى توفر عنصر التكوين وطريقة التعامل معه.¹

¹ عبد الله نادية، مرجع سابق، ص، ص 121، 122.

5- صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن عن متطلبات الشغل، حيث انغلق على نفسه واصبح يعمل بقواعد تسيير وبأهداف داخلية، كما ان اغلبية القطاعات الاقتصادية الاخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي تكون لتلبية احتياجاتها، مع بداية الازمة الاقتصادية في منتصف الثمانيات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين، هذه الوضعية ادت الى:

- الرغبة الكبيرة للشباب في التوجه نحو التكوين الطويل المدى والتي دفعت معظم التلاميذ الى تفضيل التعليم العام اي ثانوي لانها الوحيدة التي تفسح المجال للالتحاق بالجامعات وفي ظل غياب شبه الكلي لمؤسسات اخرى تسمح بالدخول وتسمح وبالدخول للجامعة.¹
- ان الشباب الذين يتوجهون نحو التكوين المهني يقومون بذلك عقب اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية وقليل الحوافز من الناحية النفسية.
- ان التكوين الذي يلقن لهم غير كفيلا بتحضيرهم للممارسة المهن.
- ارتفعت نسبة تتسرب الى اكثر من 20% في المعدل العام.
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون ان التكوين لا يلبي رغبات اصحاب العمل.
- تدني صورة التكوين المهني لدى الاسر واصحاب العمل.
- عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- نسبة ادماج خريجي التكوين المهني قليلة.
- اصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة اخرى لا يستقطب الطلب عليه.²

¹ الماحي ثريا، مرجع سابق، ص 10.

² المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة 14، الجزائر، نوفمبر 1999، صص 40-46.

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر.
- ضعف التنسيق بين القطاعات.
- وجود فجوة بين الانتاج والتكوين، فهناك بعض المؤهلات لا يوفرها التكوين المهني، كما ناهناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.
- في كثير من الاحيان العمالة الجديدة لا نستطيع التأقلم مع الاعمال نتيجة لتدهور التكوين والانتاج.
- صعوبة اندماج مخرجات التكوين المهني في واقع الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال والمهارات المهنية من جهة اخرى.¹
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بالموائمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ما هو مطلوب من اليد العاملة للمؤهلة. وما هو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى اثر ذلك تضع استراتيجياتها التكوينية وتوجيه التكوين المهني.
- اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من المستوى 1 و2 و3 لا سيما في بعض الفروع كفروع الاعلام الآلي والالكترونيك.
- وجود نفس الفروع تقريبا مهما كان موقع المؤسسة التكوينية، مما جعل هناك تكديس واضح في بعض الفروع، لا سيما فيما يتعلق بالاعلام الآلي، الالكترونيك، تقنيات الادارة والتسيير وضعف واضح في بعض الفروع مثل فرع الزراعة، فرع البناء خاصة فيما يتعلق بتخصص السباكة والطلاء وبعض تقنيات البناء الحديثة، فرع الصيد البحري الموجود في ولاية واحدة هي تيزي وزو، على الرغم من ان الجزائر تملك شريطا ساحليا بطول اكثر من 1500 كلم، وتبرير ذلك ان وزارة الفلاحة والتنمية الريفية تمتلك مركزا ومعاهد تكوينية مرتبطة بهذا الفرع.
- عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الاختصاصات اذ يكاد ينفق الجميع خاصة المشرفون على مؤسسات التكوين المهني على ان جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين المهني على ان جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين وعجز في الكثير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي، فضلا عن ضعف التحفيزات المادية والمالية، سواء تعلق الامر بالمشرفين عن القطاع (اجور، سكنات) او التلاميذ الملحقين بها (المنح)

¹ حميد بوزيد، "مداخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة الدولي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات- السياسات- الاليات) اكتوبر 2019، المنظمة العربية للتنمية الادارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية، المنامة، مملكة البحرين، 2011، ص 80.

وما لذلك من انعكاسات على العملية البيداغوجية، زد على نسب الرسوب المتدنية جدا مما يطرح مسألة المعايير المعتمدة في التقييم.

- اعتماد مؤشر عدد السكان في توزيع مؤسسات التكوين المهني، وليس انطلاقا مما تحوزه المناطق من امكانيات او ماتحتاج اليه من يد عاملة مؤهلة، وهذا ادى الى عدم توازن واضح بين المناطق فتراكمت بعض التخصصات دون الحاجة اليها وندرت بعض التخصصات رغم حاجة السوق اليها (مع عدم القدرة على تحويل الفائض في منظمة اخرى).

خلاصة الفصل:

بعد التطرق لمتغيري الدراسة من خلال محاولة الربط بينهما تحقيقا لفهم اعمق للموضوع وحتى تكتمل صورة المعادلة بين التكوين المهني وسياسات التشغيل وفيما يلي سنحاول التطرق للاجراءات المنهجية للدراسة لتوضيح الجانب الميداني للدراسة.



الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1- مجالات الدراسة:

2- العينة:

3- المنهج:

4- أدوات جمع البيانات:

5- أساليب المعالجة الإحصائية:

خلاصة:



تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بالموضوع وبالتالي تحقق الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

حيث أن موضوع الدراسة لم يقتصر فقط على الجانب النظري بل أيضا تم تناول الجانب الميداني، والدراسة الميدانية جانب مهم في القيام بأي دراسة، وهذا بالتقرب من الخريجين المتربصين بالتكوين المهني.

سنتطرق في هذا الفصل لوصف للمنهج المتبع والعينة التي تنصب عليها الدراسة مع كيفية إختيارها، كما سنتطرق إلى عرض حدود البحث المتمثلة في المجال المكاني والزمني والبشري، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في الإستمارة وأساليب المعالجة الإحصائية.

1- مجالات الدراسة:

تتطلب كل دراسة ميدانية وضع حدود ومجالات للدراسة وذلك بتحديد المنطقة أو البيئة التي تجرى فيها الدراسة، والأفراد المكونة لمجتمع البحث بالإضافة إلى الوقت الذي تم خلاله إجراء الدراسة والمدة الزمنية التي استغرقها البحث، ومنه تمثلت مجالات الدراسة في بحثنا هذا في: المجال المكاني والزمني والبشري.

1-1- المجال المكاني: أجريت الدراسة في مركز التكوين المهني والتمهين براح محمد الحمامات، ويقع بجوار ثانوية الشهيد شريط لزهري، هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وهو من بين المؤسسات الجديدة التي تم إنشاؤها من طرف قطاع التكوين المهني بولاية تبسة، الهدف منه إستقطاب الممتهين والمتكويين في جميع أنماط التكوين المهني حيث أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 255/10 المؤرخ في 2010/09/30 وتم فتح هذا المعهد في 27 فيفري 2011 ويتربع على مساحة إجمالية قدرتها 8000 متر مربع مبنية، يتكون المعهد من 6 ورشات و 8 قاعات للدراسة و 3 قاعات متخصصة، و 15 أستاذ، أما بالنسبة للإيواء والإطعام فيحتوي المعهد على 06 سكنات وظيفية و 60 سرير داخلية و 300 وجبة يوميا.

1-2- المجال الزمني:

- أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2019/2018 وقسمت إلى مرحلتين:

* المرحلة الأولى: وهي ما تعرف بالقراءات الأولية والدراسات الإستطلاعية، وإمتدت هذه المرحلة أوائل شهر ديسمبر 2019 إلى أواخر شهر فيفري 2019، تم من خلالها زيارات إستطلاعية قمنا بها في ميدان الدراسة والتي تتمثل في مركز التكوين المهني والتمهين براح محمد -الحمامات- وتم إجراء مقابلة مع مديرة المركز بغرض الحصول على معلومات وعموميات حول إستراتيجية التكوين المهني والتخصصات المفتوحة.

* المرحلة الثانية: قمنا من خلالها بإعداد الإستمارة وتوزيعها على عينة الدراسة والتي إمتدت من 08 ماي إلى غاية 15 ماي 2019.

1-3- المجال البشري: يتمثل المجال البشري في عدد أفراد مجتمع البحث، حيث يتكون مجتمع الدراسة من 120 موزعين على التخصصات الآتية:

- نجارة الألمنيوم والمواد البلاستيكية (20) مفردة.

- حلاقة السيدات (23) مفردة.

- طبخ وحلويات (24) مفردة.
- معلوماتية التسيير (17) مفردة.
- خياطة السيدات (36) مفردة.

2- العينة:

2-1- نوع العينة:

إن لكل موضوع بحث نوع معين من العينة تتماشى مع طبيعة المجتمع الأصلي الذي يجري عليه البحث ولمجتمع البحث مجموعة من العناصر ذات الخاصية والتي تعرف حسب "مادلين قرافيت" بأنه المجتمع الذي تميزه خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجرى عليها البحث أو التقصي.¹

ويعد اختيار العينة من الخطوات الهامة في إجراء دراسة ميدانية على مجتمع كبير نسبيا حيث تعتبر مفردات العينة مجموع الوحدات التي يجري عليها البحث والتقصي وأنها جزء من مجتمع البحث الأصلي يختارها الباحث لأساليب مختلفة وتضم عددا من الأفراد من المجتمع الأصلي.²

فالعينة "جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها، ومن ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي"³. وتعرف أيضا بأنها جزء من المجتمع الذي يجري عليه الدراسة يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا ويتم هذا الاختيار بسبب صعوبة إجرائه على جميع أفراد المجتمع بسبب صعوبات عملية أو اقتصادية إذ يتطلب الأجراء كثيرا من الوقت و الجهد والمال.⁴

وحسب طبيعة موضوع دراستنا إستخدمنا العينة الطبقية، حيث يستخدم هذا النوع من العينات عندما يكون هناك تباين "عدم تجانس" واضح في مجتمع الدراسة، بحيث يمكن تقسيم مجتمع الدراسة إلى

¹ مورييس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العوم الإنسانية"، ط2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، 2006، ص82.

² ذوقان عبيدات، "البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص10.

³ عبيدات محمد وآخرون، "منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات"، ط2، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 1999، ص84.

⁴ عمار بوحوش، "دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص29.

مجموعات أو طبقات بناء على هذا التباين وعليه كلما تم إختيار العينة بشكل سليم كانت ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا علميا.¹

2-2 طريقة إختيار العينة:

تم اختيار عينة طبقية من مجتمع الدراسة ككل وهذا مراعاة لمتغيرات الدراسة التي تستوجب أن تكون عينة البحث من جميع التخصصات. حيث يضم مركز التكوين المهني 120 طالب وطالبة على مشارف التخرج، وتم سحب عينة تقدر بـ 50% من مجتمع البحث للحصول على عينة عددها 60 طالب وطالبة وذلك بإتباع الطريقة الثلاثية و هي كالآتي:

$$120 \longrightarrow 100\%$$

$$x \longrightarrow 50\%$$

$$x = \frac{120 \times 50}{100} = 60 \text{ مفردة}$$

الجدول رقم (02): يبين توزيع عينة البحث حسب التخصص:

العينة n	عدد الممتهين N
$\frac{20 \times 50}{100} = 10$	نجارة الألمنيوم والمواد البلاستيكية
$\frac{23 \times 50}{100} \cong 11$	حلاقة سيدات
$\frac{24 \times 50}{100} = 12$	طبخ وحلويات
$\frac{17 \times 50}{100} \cong 09$	معلوماتية التسيير
$\frac{36 \times 50}{100} = 18$	خياطة السيدات (ماكثات بالبيت)
n = 60	المجموع Σ

¹ - عبيدات محمد واخرون، مرجع سابق، ص 91.

3- المنهج:

تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وظيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه من أجل الوصول إلى هدف معين¹.

وللقيام بأي دراسة علمية أو الوصول إلى الحقيقة أو البرهنة على حقيقة، وجب إتباع خطوات فكرية منظمة عقلانية هادفة إلى بلوغ نتيجة ما، وذلك بإتباع منهج واضح يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها من خلال تتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وصفها من أجل الوصول إلى حقائق حول الظاهرة وموضوع البحث، فالمنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العالم أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل إكتشاف الحقيقة. حيث يعرفه عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات بأنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة"².

كما يعرفه محمد الغريب بأنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة بهدف الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث والوصول إلى الإجابة السليمة على الفرضيات والتساؤلات المطلوبة"³.

ويعرفه "إسماعيل شعباني" بأنه: طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية يمكن تفسيرها⁴. كما يعرف أيضا بأنه: الأسس والقواعد والخطوات والعمليات التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوءها لتحقيق الهدف الذي يصبو إليه البحث، وهو إكتشاف الحقيقة وإستخلاص القوانين التي تحكم الظاهرة والتنبؤ في المستقبل⁵.

وانطلاقا من طبيعة هذه الدراسة المتمثلة في التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل تم الإعتماد على المنهج الوصفي لأنه المنهج المناسب لهاته الدراسة حيث أن الوصف يقوم على جمع المعلومات

¹ معتوق فريدريك، "منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب و الغرب"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، 1985، ص127.

² عمار بوحوش، مرجع سابق، ص34.

³ الغريب عبد الكريم محمد، "البحث العلمي التصميم المنهج و الإجراءات"، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1987، ص77.

⁴ إسماعيل شعباني، "منهجية البحث في العلوم الاجتماعية"، الجزائر، 2005، ص19.

⁵ موريس أنجرس، مرجع سابق، ص98.

والبيانات من مختلف المصادر والمراجع من أجل تكوين صورة مكتملة حول الظاهرة المدروسة مع تحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية إذ أن المنهج الوصفي "يقوم بدراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها"¹.

كما يعرف أيضا بأنه "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية معينة أو هي طريقة لوصف ظاهرة مدروسة وتطويرها كميًا عن طريق جمع معلومات عنها"².

وعليه فالهدف من استعماله هو وصف موضوع الدراسة وتسلط الضوء أكثر على جوانبها المختلفة والهدف من البحوث الوصفية هو الحصول على معلومات كافية ودقيقة عن موضوع محل دراسة ولتطبيق الأسلوب الوصفي في دراستي إتبعنا الخطوات التالية:

- * ضبط الإشكالية ابتداءً من تحديد المشكلة إلى غاية صياغة تساؤلات فرعية.
- * تحديد حجم ونوعية العينة وطريقة سحبها وحسابها.
- * جمع المعلومات الأولية التي تفيد في إختيار أدوات جمع البيانات.
- * إعداد أدوات جمع البيانات وتصميمها خاصة في إعداد إستمارة الإستبيان.³

4- أدوات جمع البيانات:

تعتبر أداة الدراسة الوسيلة التي تمكن الباحث من الحصول على البيانات من مجتمع الدراسة وتصنيفها وجدولتها ففي كل دراسة يلجأ الباحث لاختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها وهذا بناء على طبيعة موضوع البحث ونوعية البيانات والأهداف التي يسعى إليها ويحتل اختيار هذه الوسائل والتقنيات أهمية كبرى لأن لها نسبة كبيرة في دقة المعلومات وصحة النتائج والتحليل الذي سيتم الحصول عليه مرتبط بحسن انتقاء هذه الأدوات.

إن اختيار هذه الأدوات المنهجية لا يتم بشكل عفوي وإنما يأتي بمراعاة نقاط أهمها:

- ميدان أو تخصص البحث.
- نوعية مجتمع الدراسة.
- الظروف والملابسات التي تحيط بالموضوع.

¹ حامد خالد، "منهج البحث العلمي"، ط1، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003، ص31.

² صلاح الدين شروخ، "منهجية البحث العلمي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص147.

³ أحمد بن مرسل، "مناهج البحث في علوم الإعلام والإتصال"، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص51.

- موضوع البحث وطبيعته¹.

لذلك فقد إتمدنا في الدراسة الحالية على أداة أساسية لجمع البيانات تمثلت في:

* **الإستمارة:** تعتبر الاستمارة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، لما لها أهمية كبيرة في حجم البيانات اللازمة لاختبار الفرضيات في البحوث التربوية والاجتماعية والنفسية، و يعرف الإستبيان بأنه وسيلة من وسائل جمع البيانات، ويعتمد أساسا على استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة، ترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث للأفراد، سواء في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها².

* وهي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين³.

الإستمارة (الإستبانة) Questionnaire: التي هي عبارة عن جملة من الأسئلة مصاغة بطريقة منهجية منظمة و محورة بصيغة تترجم أهداف البحث، تمثل النتائج المترتبة عن هذه الأسئلة حل لمشكلة البحث⁴.

كما تعرف على أنها: " نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف، ويتم تنفيذ الاستبيان إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوث عن طريق البريد⁵.

ولقد تم الإعتماد في إستمارة بحثي على مجموعة من الأسئلة المفتوحة و المغلقة، والتي تتدرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب الفرضيات الموضوعة سابقا. و قد إحتوت هذه الإستمارة في دراستي على 28 سؤال وقد تم تقسيمها إلى ثلاث (03) محاور كالآتي:

¹ مسلم محمد، "منهجية البحث العلمي"، ط2، دار العرب للنشر و التوزيع، الجزائر، وهران، 2004، ص40.

² عبد الله محمد شريف، "منهج البحث العلمي (دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية)"، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، 1996، ص125.

³ ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، "منهج وأساليب البحث العلمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، ص82.

⁴ سلطان بلغيث، "إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية"، ط1، دار ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص162.

⁵ زيدان عبد الباقي، "قواعد البحث الاجتماعي"، ط2، مطبعة السعادة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998، ص181.

المحور الأول: يضم الأسئلة من 01 إلى 04 و هو خاص بالبيانات الشخصية واشتمل هذا المحور على الجنس، السن، المستوى الدراسي، الحالة العائلية.

المحور الثاني: يضم الأسئلة من 05 إلى 16 وهو خاص بالفرضية الأولى والمتمثلة تساهم سياسة التشغيل في التقليل من مشكل البطالة.

المحور الثالث: يضم الأسئلة من 17 إلى 28 وهو خاص بالفرضية الثانية والمتمثلة تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فعالية التكوين المهني.

5- أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها سيتم الإعتماد على طرق إحصائية يتم من خلالها وصف المتغيرات وتحديد نوعية العلاقة الموجودة بينها، حيث إعتدنا في تحليل بيانات دراستنا على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS إصدار 20 وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية فضلا عن اختبار الفروض بواسطة كاي مربع K^2 .

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا توضيح أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي استخدمناها في الدراسة والتعرف على أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع البيانات وتحليلها، حيث تم توضيح مكان إجراء الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين براح محمد -الحمامات- بالإضافة إلى هذا تعرضت إلى مجالات الدراسة الثلاثة ومدى ملائمة المنهج المتبع لموضوع الدراسة، ولقد شكلت هذه العناصر والأدوات سندا منهجيا ساعد في تيسير معالجة الموضوع وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، وكانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي يمكننا من المرور إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني والمتمثلة في مرحلة تحليل وتفسير بيانات الدراسة ومن ثمة الحصول أو التوصل لنتائج الدراسة.



الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

- 1- عرض و تحليل و تفسير البيانات الشخصية للإستمارة:
- 2- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الأولى:
- 3- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الثانية:
- 4- إختبار الفروض:
- 5- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:
- 6- النتائج العامة:



تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات التي جمعت من مركز التكوين المهني والتمهين ببلدية الحمامات تبسة حول مجموعة من العناصر تمحورت حول التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل، ومناقشة هذه النتائج في ضوء الأطر النظرية و الفرضيات التي اعتمدت عليها و مقارنة تلك النتائج مع الدراسات السابقة للموضوع لمعرفة مدى توافقها أو اختلافها معها، ثم أتطرق إلى الاستنتاج العام للدراسة لأعرض فيه أهم النتائج التي تم التوصل إليها، ولتحقيق ذلك اعتمدت في هذا الجانب على برنامج المعالجة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

1- عرض و تحليل و تفسير البيانات الشخصية للإستمارة:

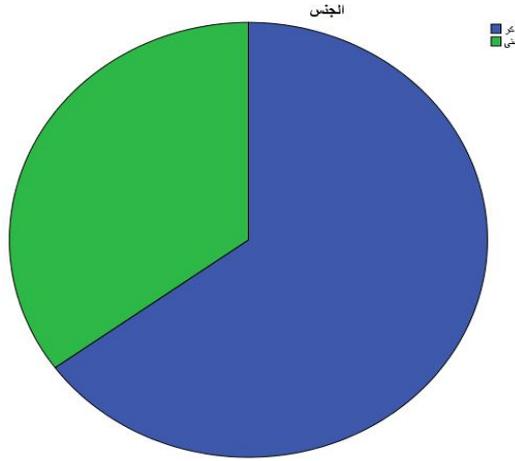
تعتبر البيانات الشخصية بمثابة الإطار المنهجي لأي دراسة ميدانية، بحيث تقدم للباحث صورة واقعية عن مجتمع البحث بمختلف خصائصه و هذا يساعد على تحليل و تفسير البيانات الميدانية و ربطها بالإطار النظري للدراسة.

وفي هذا الإطار أشير إلى أن البيانات الشخصية لدراستي اشتملت على 04 أسئلة تدور حول الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية.

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%65	%65	39	ذكر
%35	%35	21	أنثى
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

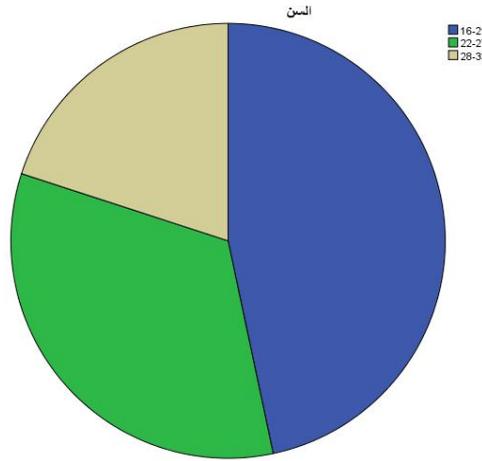


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة من جنس الذكور بنسبة قدرت بـ 65% من مجموع أفراد عينة البحث ممثلين بـ 39 مفردة، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 35% فمثلتها الإناث بـ 21 مفردة.

الجدول رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%47.7	%47.7	28	21-16
%33.3	%33.3	20	27-22
%20	%20	12	33-28
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (03): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن:

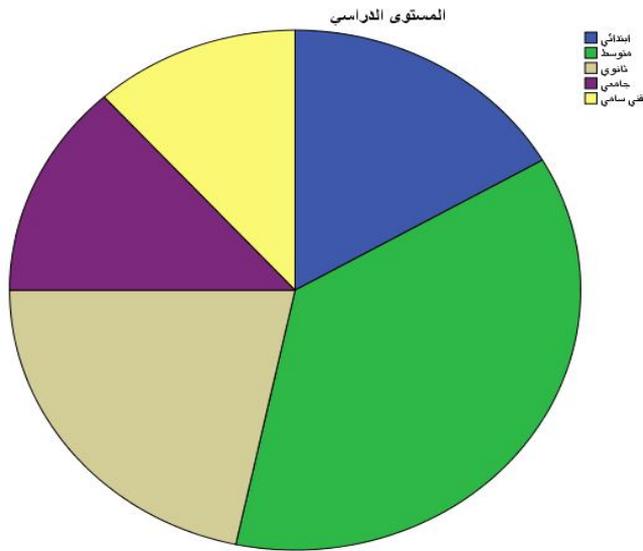


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة أعمارهم تتراوح بين 16-21 سنة بنسبة قدرت بـ %47.7 من إجمالي أفراد العينة المبحوثة ممثلة بـ 28 مفردة، في حين تلتها 20 مفردة من عينة البحث تراوحت أعمارهم بين 22-27 سنة مقدرة بـ %33.3، فيما بلغت نسبة المبحوثين الذين تراوحت أعمارهم بين 28-33 سنة %20 ممثلين بـ 12 مفردة.

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%16.7	%16.7	10	ابتدائي
%36.7	%36.7	22	متوسط
%21.7	%21.7	13	ثانوي
%13.3	%13.3	08	جامعي
%11.7	%11.7	07	تقني سامي
%100	%100	51	المجموع

الشكل رقم (04): يبين توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي:

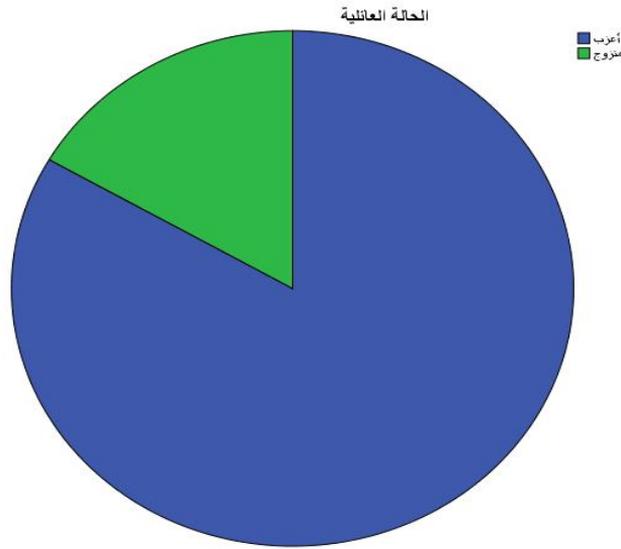


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة ذو مستوى تعليمي متوسط بنسبة قدرت بـ 36.7% ممثلة بـ 22 مفردة، تلتها 13 مفردة من عينة البحث مقدره بـ 21.7% من المستوى الثانوي، فيما بلغت نسبة الممتهين ذوي مستوى ابتدائي 10 مفردات بنسبة قدرت بـ 16.7%، فيما بلغ عدد الممتهين وفقا للدراسات الجامعية 8 مفردات قدروا بنسبة 13.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 11.7% فتمثلت الممتهين المتحصلين على تقني سامي ممثلة بـ 05 مفردات.

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
83.3%	83.3%	50	أعزب
16.7%	16.7%	10	متزوج
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (05) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة من فئة العزاب وبلغ عددهم 50 مفردة بنسبة قدرت بـ 83.3%، أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 16.7% فمثلتها فئة المتزوجين وبلغ عددهم 10 مفردات وهذا راجع إلى أن أغلب العمال من الفئة الشبابية التي ترغب في تحقيق ذاتها قبل أي إلتزام أسري كما أن الأوضاع الإقتصادية الراهنة تلعب دورا في تردد الشباب للقيام بعملية البناء الأسري.

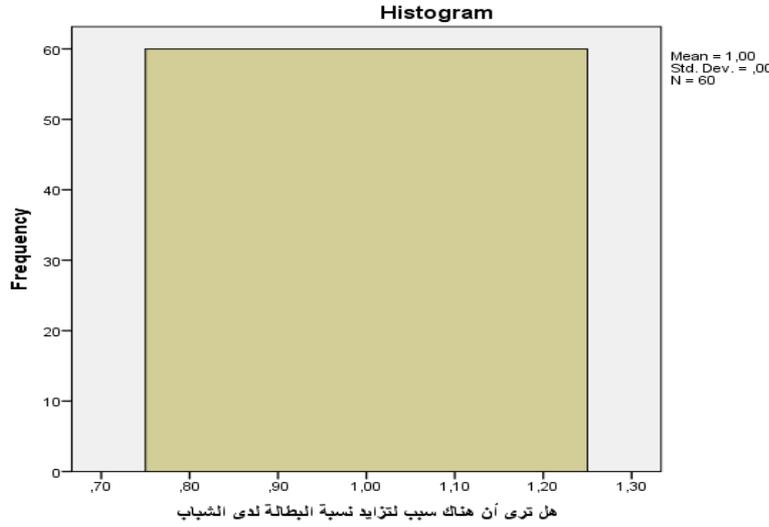
2- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الأولى:

الجدول رقم(07): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك سبب لتزايد نسبة البطالة لدى

الشباب:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
100%	100%	60	نعم
00%	00%	00	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان هناك سبب لتزايد نسبة البطالة لدى الشباب:

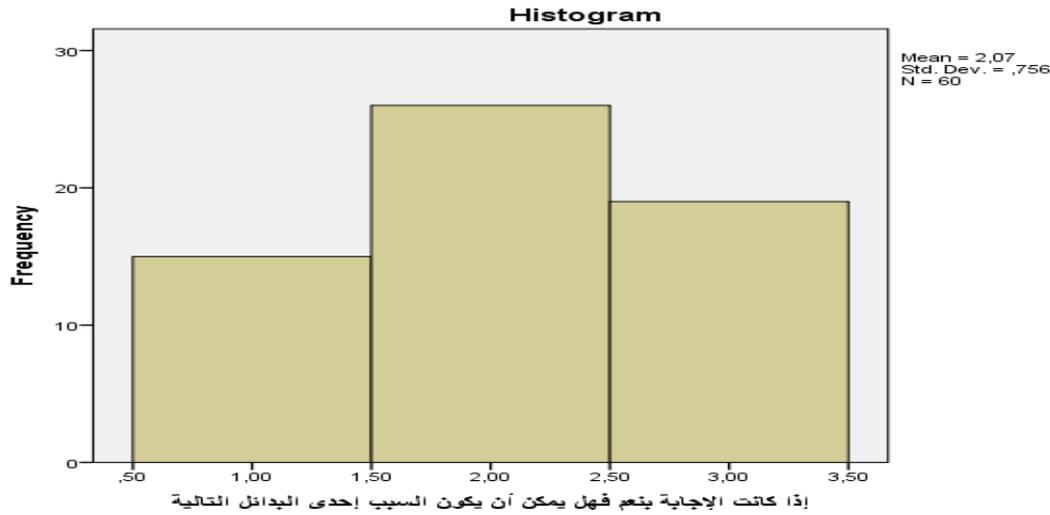


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 55 مفردة أوضحوا أن هناك عدة أسباب لتزايد نسبة البطالة لدى الشباب بنسبة قدرت بـ 91.7%، أما نسبة قليلة بلغت 8.3% أكدت عكس ذلك وبلغوا 05 مفردات.

الجدول رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت هذه البدائل سببا للبطالة:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%25	%25	15	انتشار المحسوبية والمحاباة
%43.3	%43.3	26	عدم توافق مناصب العمل المطلوبة مع التخصصات
%31.7	%31.7	19	قلة عروض العمل في المؤسسات العمومية والخاصة
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (07): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت هذه البدائل سببا للبطالة:



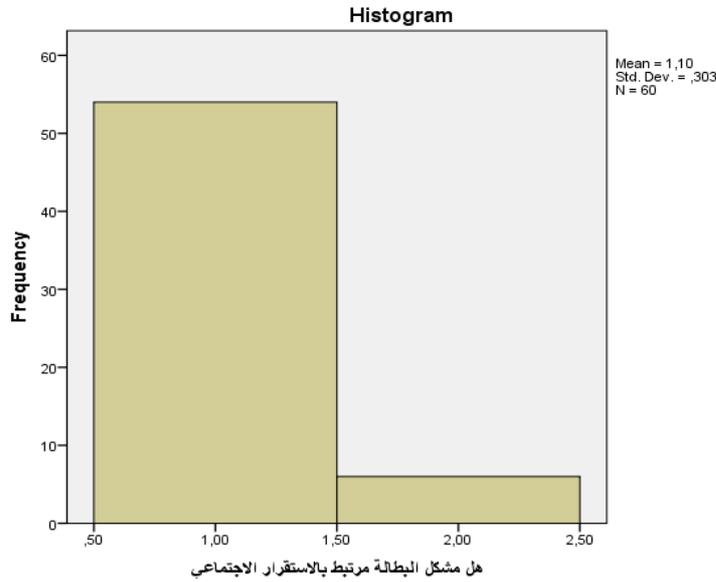
من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن عدم توافق مناصب العمل المطلوبة مع التخصصات أهم سبب في تزايد مشكلة البطالة وبلغ عددهم 26 مفردة بنسبة قدرت بـ 43.3%، في حين أكد 19 مفردة من عينة البحث على أن قلة عروض العمل في المؤسسات العمومية والخاصة أهم سبب في تزايد نسبة البطالة وبلغت نسبتهم 31.7%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 25% أكدوا على أن إنتشار المحسوبية والمحاباة أهم سبب في تزايد نسبة البطالة وبلغ عددهم 15 مفردة.

جدول رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت مشكلة البطالة مرتبطة بالإستقرار

الإجتماعي:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
90%	90%	54	نعم
10%	10%	06	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (08): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت مشكلة البطالة مرتبطة بالإستقرار الاجتماعي:

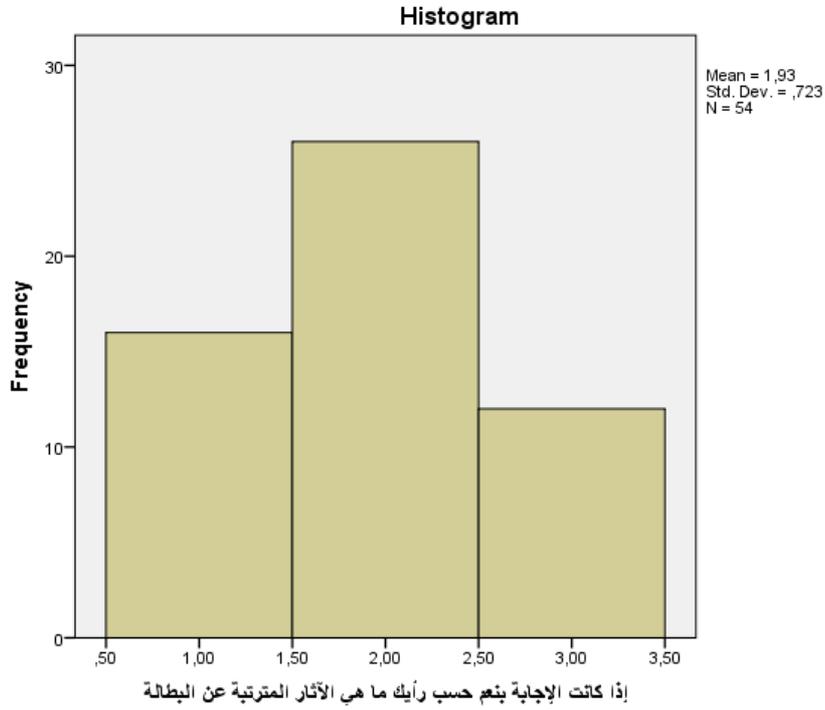


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 54 مفردة أوضحوا أن مشكلة البطالة مرتبطة بالإستقرار الاجتماعي بنسبة قدرت بـ 90%، أما نسبة قليلة جدا قدرت بـ 10% فقد أكدت عكس ذلك وبلغوا 06 مفردات.

جدول رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت الآثار المترتبة عن البطالة تمثلها البدائل التالية:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل
29.62%	29.62%	16	إنتشار الفقر والأمية
48.14%	48.14%	26	انتشار المشاكل الاجتماعية
22.24%	22.24%	12	تراجع المستوى الثقافي والاجتماعي للمجتمع
100%	100%	54	المجموع

الشكل رقم (09): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت الآثار المترتبة عن البطالة تمثلها البدائل التالية:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب الباحثين أكدوا على أن إنتشار المشاكل الإجتماعية أهم سبب في إرتباط مشكل البطالة بالإستقرار الإجتماعي وبلغ عددهم 26 مفردة بنسبة قدرت بـ 48.14%، في حين أن 16 مفردة من عينة البحث أكدوا على أن إنتشار الفقر والأمية من أهم أسباب إرتباط مشكل البطالة بالإستقرار الإجتماعي وبلغت نسبتهم 29.62%، أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 22.24% فقد أكدت على أن تراجع المستوى الثقافي والإجتماعي أهم سبب في إرتباط مشكل البطالة بالإستقرار الإجتماعي وبلغ عددهم 12 مفردة .

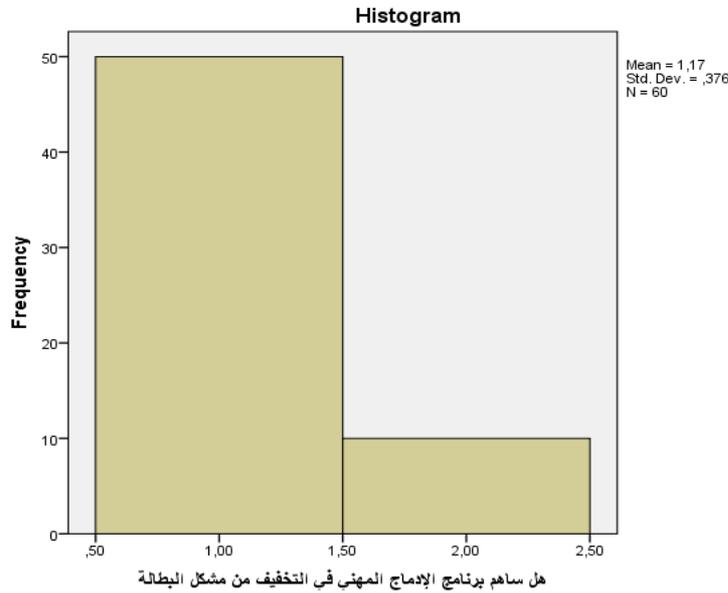
جدول رقم(11): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان برنامج الإدماج المهني ساهم في التخفيف

من مشكل البطالة:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ————— ت.ن
%83.3	%83.3	50	نعم
%16.7	%16.7	10	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (10): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان برنامج الإدماج المهني ساهم في التخفيف

من مشكل البطالة:

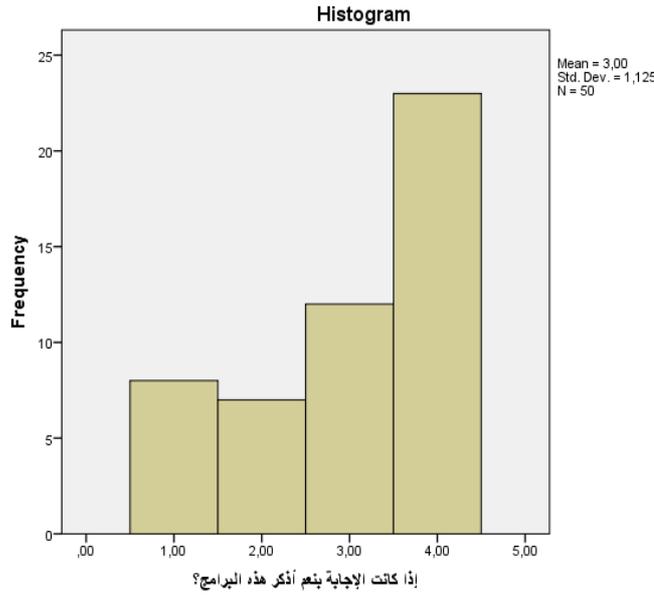


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 50 مفردة أوضحت أن برامج التكوين المهني تساهم في التخفيف من مشكل البطالة وبلغت نسبتهم 83.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 16.7% فقد أكدت عكس ذلك وبلغ عددهم 10 مفردات.

جدول رقم (12): يبين توزيع أفراد العينة لأهم برامج الإدماج المهني:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%16	%16	08	CNAC
%14	%14	07	DAS
%24	%24	12	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
%46	%46	23	مكتب التشغيل والقروض
%100	%100	50	المجموع

الشكل رقم (11): يبين توزيع أفراد العينة لأهم برامج الإدماج المهني:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن مكتب التشغيل والقروض من أهم برامج الإدماج المهني التي ساهمت في التخفيف من مشكل البطالة وبلغ عددهم 23 مفردة بنسبة قدرت بـ 46%، في حين أن 12 مفردة من عينة البحث أكدوا على أن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ساهمت في التخفيف من مشكل البطالة وبلغت نسبتهم 24%، أما النسبتين المتبقيتين فقد أكدوا على أن الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC وجهاز دعم الإدماج المهني DAC ساهموا بنسب قليلة في التخفيف من مشكل البطالة وبلغ عددهم 08 و07 مفردات لكل منهما.

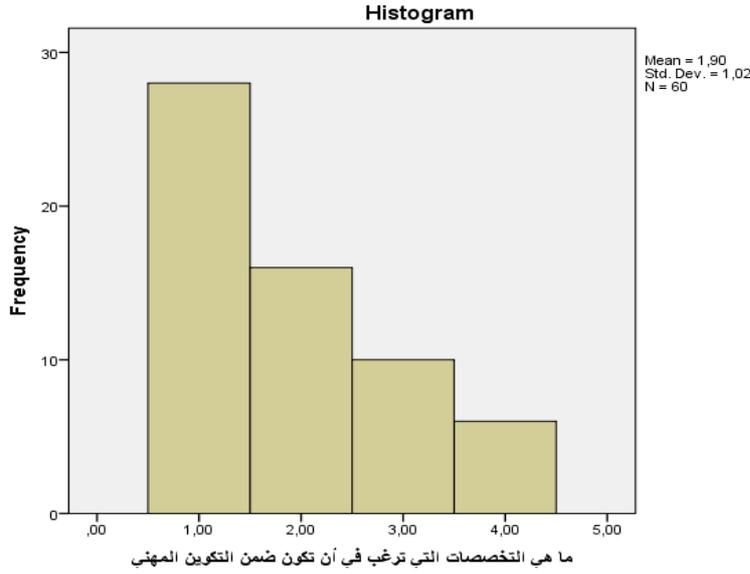
جدول رقم (13): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم التخصصات التي يرغبون أن تكون ضمن التكوين

المهني:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
46.7%	46.7%	28	تجارة الألمنيوم
26.7%	26.7%	16	والخشب
16.7%	16.7%	10	صناعة الزجاج
10%	10%	06	صناعة الحلي
100%	100%	60	التحف الفنية
			المجموع

الشكل رقم (12): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم التخصصات التي يرغبون أن تكون ضمن التكوين

المهني:

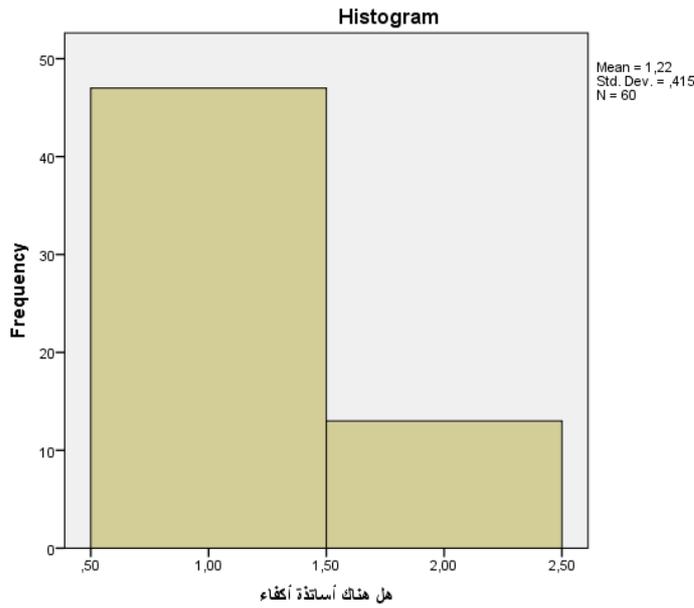


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن نجارة الألمنيوم والخشب من أهم التخصصات التي يرغبون في أن تكون ضمن التكوين المهني وبلغ عددهم 28 مفردة بنسبة قدرت بـ 46.7%، في حين أن 16 مفردة يرغبون في صناعة الزجاج وبلغت نسبتهم 26.7%، أما بالنسبة لمن يرغب في صناعة الحلبي فقد بلغت نسبتهم 16.7% ممثلين بـ 10 مفردات، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 10% فتمثل الفئة التي ترغب في تخصص التحف الفنية وبلغ عددهم 06 مفردات.

جدول رقم (14): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يوجد في التكوين المهني أساتذة أكفاء:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%78.3	%78.3	47	نعم
%21.7	%21.7	13	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (13): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يوجد في التكوين المهني أساتذة أكفاء:



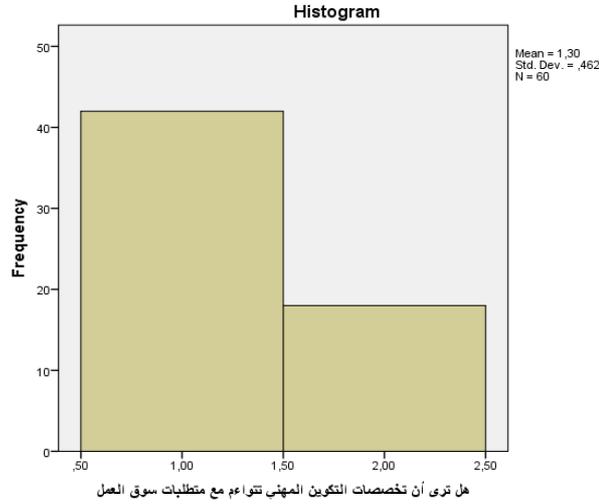
من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 47 مفردة أوضحتوا أن هناك أساتذة أكفاء بنسبة قدرت بـ 78.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 21.7% فقد أكدت عكس ذلك وبلغوا 13 مفردة.

جدول رقم (15): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت تخصصات التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
70%	70%	42	نعم
30%	30%	18	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (14): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانت تخصصات التكوين المهني تتواءم مع

متطلبات سوق العمل:



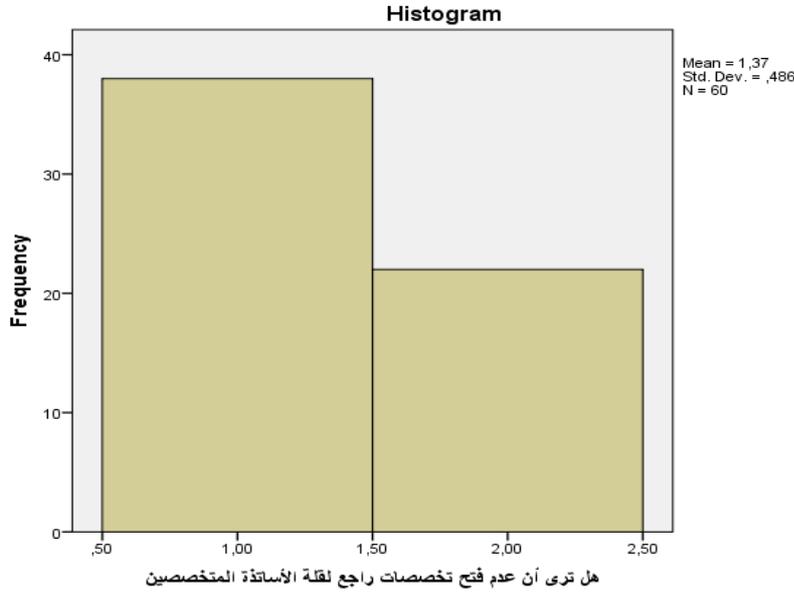
من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 42 مفردة أوضحوا أن هناك تخصصات ضمن برنامج التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل بنسبة قدرت بـ 70%، أما نسبة قليلة بلغت 30% فقد أكدت عكس ذلك وبلغ عددهم 18 مفردة.

جدول رقم(16): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان عدم فتح تخصصات راجع لقلّة الأساتذة

المتخصصين:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%63.3	%63.3	38	نعم
%36.7	%36.7	22	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (15): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان عدم فتح تخصصات راجع لقلّة الأساتذة المتخصصين:

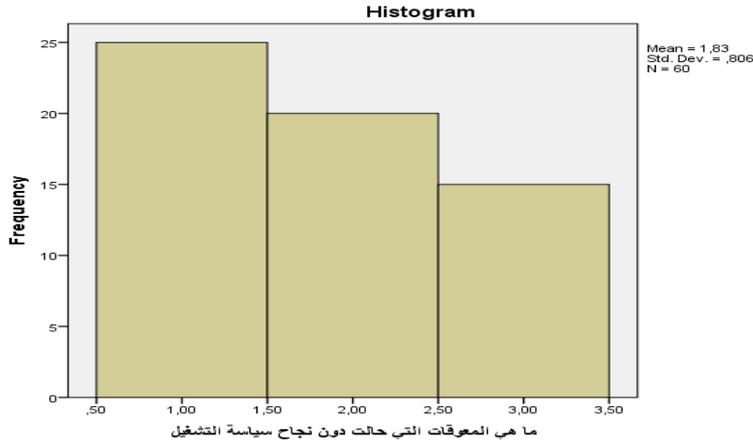


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين والبالغ عددهم 38 مفردة أكدوا عدم فتح تخصصات جديدة راجع لقلّة الأساتذة المتخصصين لنسبة قدرت بـ 63.7%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 36.7% فقد أكدوا عكس ذلك ممثلين بـ 22 مفردة.

جدول رقم (17): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%41.7	%41.7	25	العمل غير المنظم
%33.3	%33.3	20	الهجرة غير الشرعية
%25	%25	15	كثرة الإنحراف
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (16): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل:

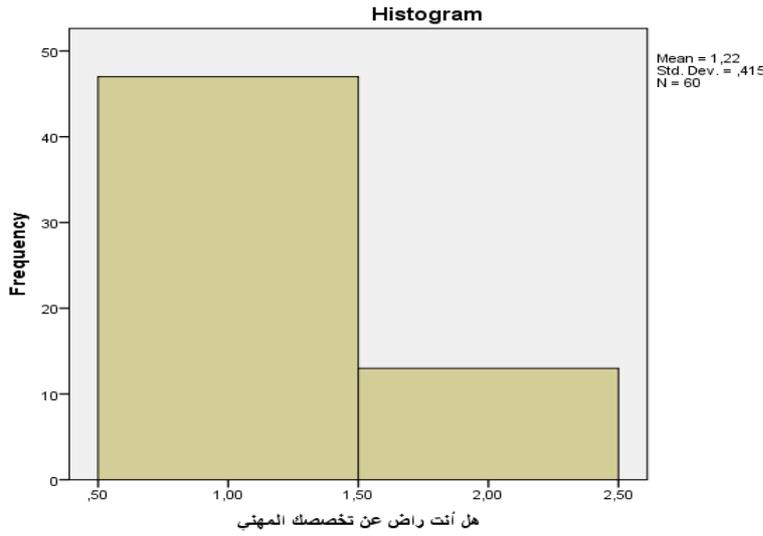


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة أكدوا على أن العمل الغير المنظم من أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل وبلغ عددهم 25 مفردة بنسبة قدرت بـ 41.7%، في حين أن 20 مفردة من عينة البحث أكدت على أن الهجرة الغير شرعية من أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل وبلغت نسبتهم 33.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 25% فقد أكدوا على أن كثرة الإنحراف أهم المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل وبلغ عددهم 15 مفردة.

جدول رقم (18): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا راضون عن تخصصاتهم المهنية:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%78.3	%78.3	47	نعم
%21.7	%21.7	13	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (17): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كانوا راضون عن تخصصاتهم المهنية:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 47 مفردة راضون عن تخصصاتهم المهنية بنسبة قدرت بـ 78.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 21.7% فقد أكدوا عكس ذلك وبلغ عددهم 13 مفردة.

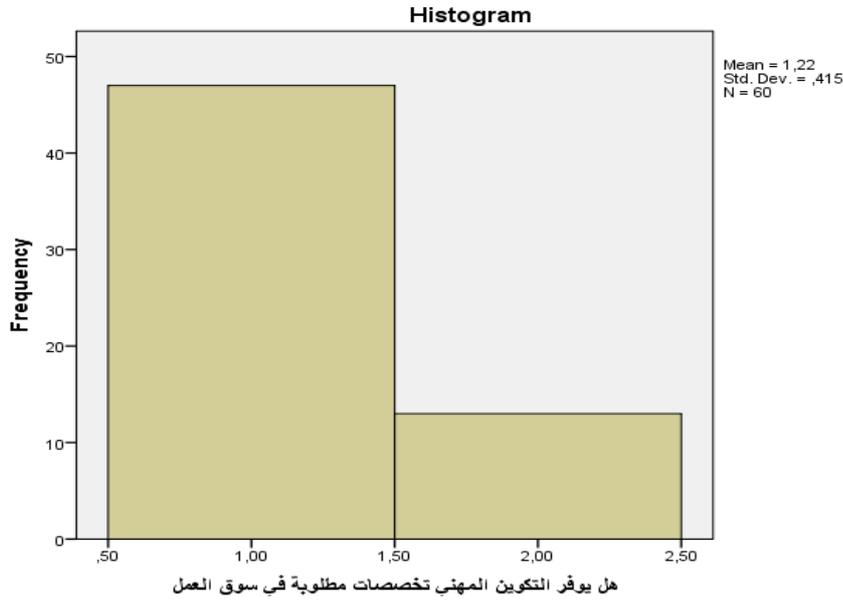
3- عرض و تحليل و تفسير البنود المتعلقة بالفرضية الثانية:

جدول رقم (19): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في سوق العمل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%78.3	%78.3	47	نعم
%21.7	%21.7	13	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (18): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في

سوق العمل:

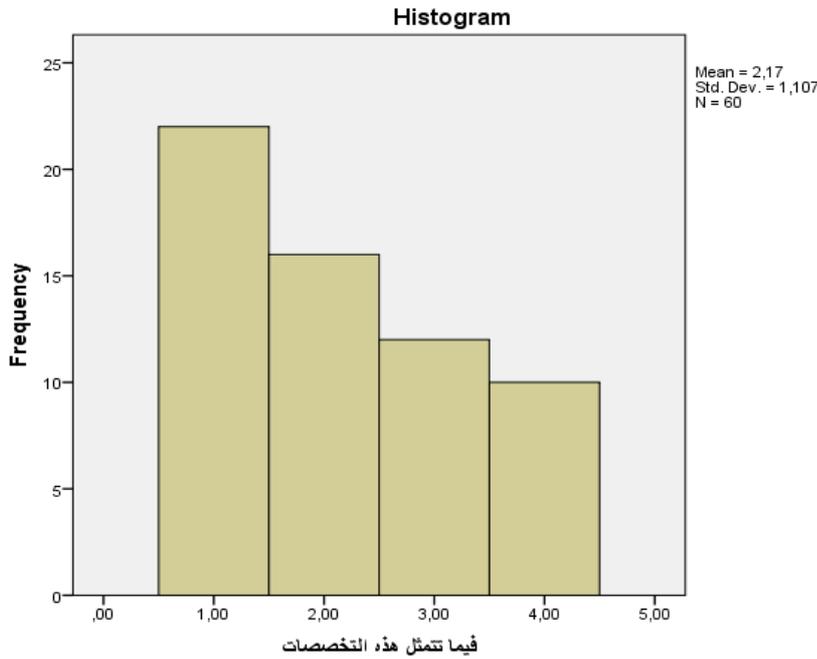


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 47 مفردة أوضحوا أن التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في سوق العمل وبلغت نسبتهم 78.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 21.7% فقد أكدوا عكس ذلك وبلغ عددهم 13 مفردة.

جدول رقم(20) يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم هذه التخصصات:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%36.6	%36.6	22	الطبخ والحلويات
%26.7	%26.7	16	الحلاق والخياطة
%20	%20	12	الترصيص الصحي
%16.7	%16.7	10	الزراعة البلاستيكية
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (19): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم هذه التخصصات:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن الطبخ والحلويات من أهم التخصصات المطلوبة في سوق العمل وبلغ عددهم 22 مفردة بنسبة قدرت بـ 36.6% في حين أن 16 مفردة أكدوا على أن الحلاقة والخياطة من أهم التخصصات المطلوبة في سوق العمل وبلغت نسبتهم 26.7%، أما النسبة المتبقية فقد أكدت على أن الترخيص الصحي والزراعة البلاستيكية من أهم التخصصات المطلوبة في سوق العمل وبلغ عددهم 12 و 10 مفردات لكل منها.

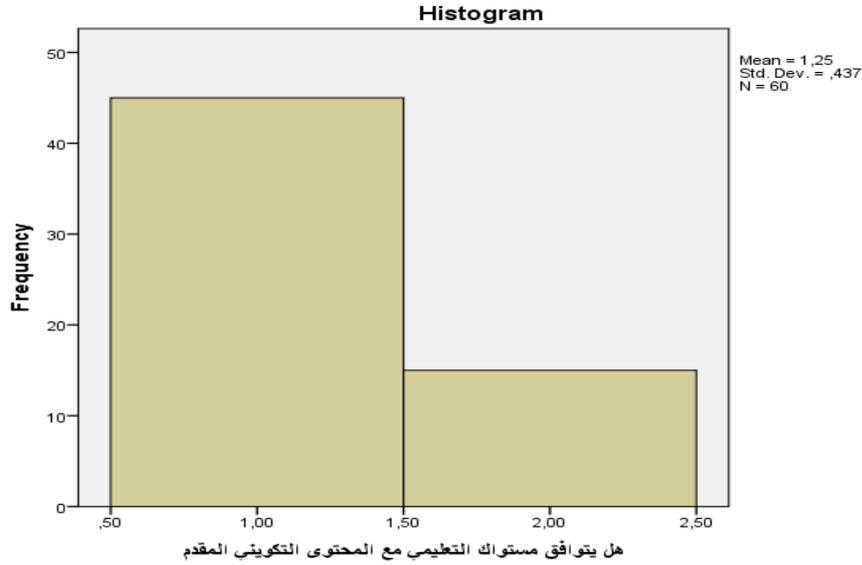
جدول رقم (21): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان مستواهم المهني يتوافق مع المحتوى

التكويني المقدم:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%75	%75	45	نعم
%25	%25	15	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (20): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان مستواهم المهني يتوافق مع المحتوى

التكويني المقدم:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 45 مفردة أوضحوا أن مستواهم التعليمي يتوافق مع المحتوى التكويني المقدم بنسبة قدرت بـ 75%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 25% فقد أوضحوا عكس ذلك ممثلين بـ 15 مفردة.

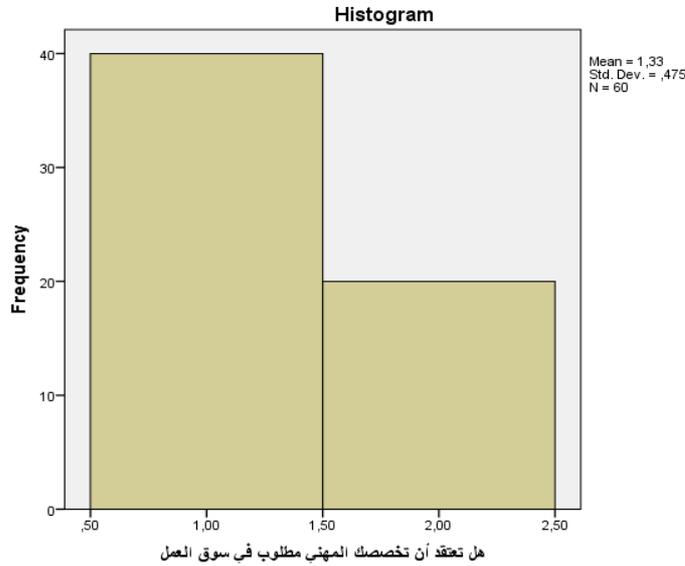
جدول رقم (22): يبين توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن تخصصهم المهني مطلوب في سوق

العمل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	ت.ن	البدائل
66.7%	66.7%	40	نعم	
33.3%	33.3%	20	لا	
100%	100%	60	المجموع	

الشكل رقم (21): يبين توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن تخصصهم المهني مطلوب في سوق

العمل:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 40 مفردة أوضحوا أن تخصصاتهم المهنية مطلوبة في سوق العمل بنسبة قدرت بـ 66.7%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 33.3% فقد أكدوا عكس ذلك ممثلين بـ 20 مفردة.

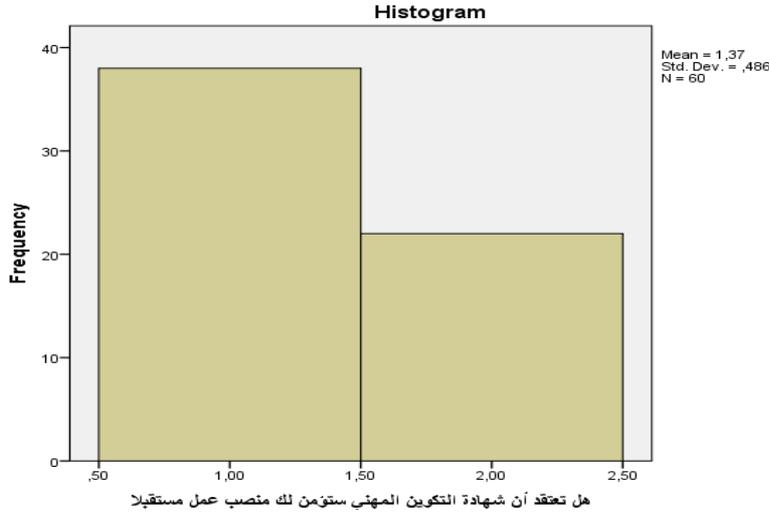
جدول رقم(23): يبين توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم منصب

عمل مستقبلا:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
63.3%	63.3%	38	نعم
36.7%	36.7%	22	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (22): يبين توزيع أفراد العينة حسب إعتقادهم أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم

منصب عمل مستقبلا:

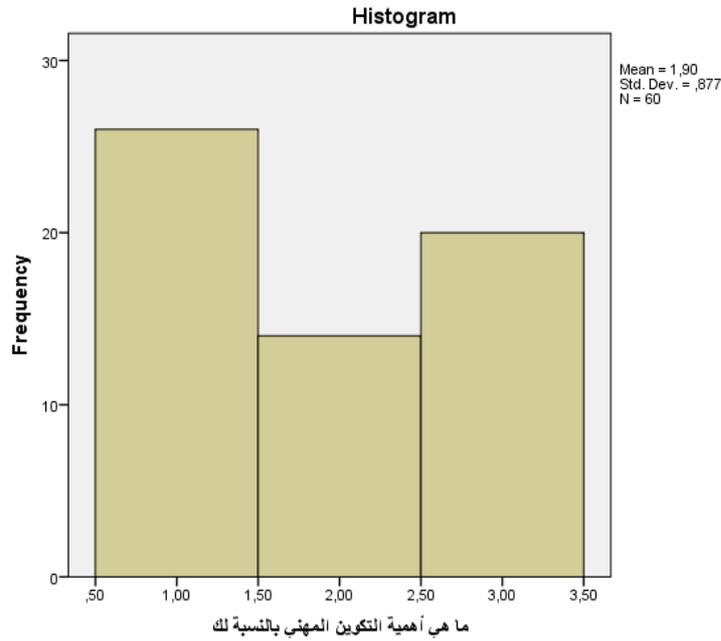


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 38 مفردة أوضحوا أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم مناصب عمل مستقبلا، أما نسبة قليلة بلغت 36.7% عكس ذلك ممثلين بـ 22 مفردة.

جدول رقم(24): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%43.3	%43.3	26	الحصول على عمل
%23.3	%23.3	14	الترقية في العمل
%33.4	%33.4	20	تحسين الأوضاع الإجتماعية
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (23): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم:



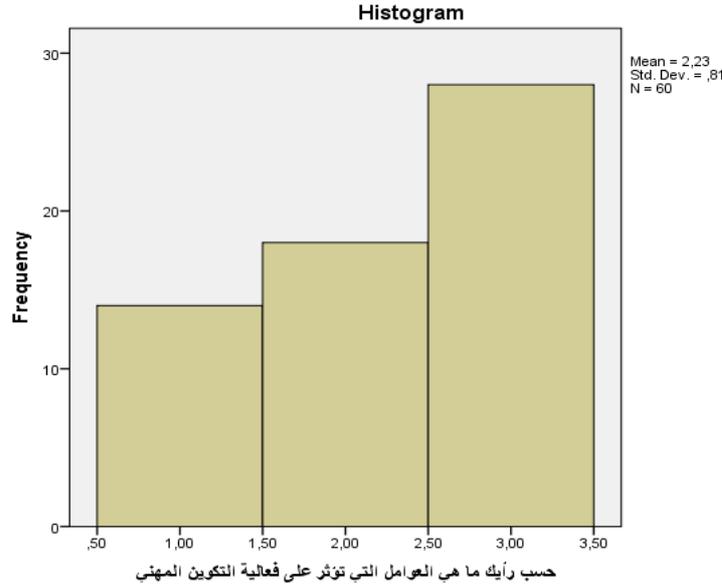
من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم تكمن في الحصول على عمل وبلغ عددهم 26 مفردة بنسبة قدرت بـ 43.3%، في حين أن 20 مفردة أكدوا على أن أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم تكمن في تحسين الأوضاع الإجتماعية بنسبة قدرت بـ 33.4%، أما النسبة المتبقية فقد أكدت على أن أهمية التكوين المهني بالنسبة لهم تكمن في الترقية في العمل بنسبة قدرت بـ 23.3% ممثلين بـ 14 مفردة.

جدول رقم (25): يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل
%23.3	%23.3	14	غموض الكفايات المهنية
%30	%30	18	ضعف التخطيط
%46.7	%46.7	28	عدم مسايرة المناهج لما هو حاصل في السوق
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (24): يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين

المهني:



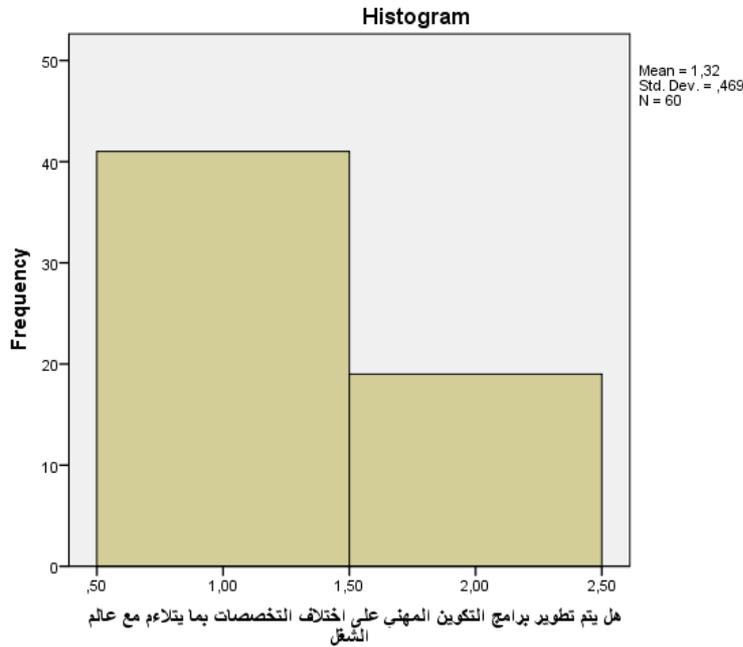
من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن عدم مسايرة المناهج لما هو حاصل في السوق من أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني وبلغ عددهم 28 مفردة بنسبة قدرت بـ 46.7%، في حين أن 18 مفردة أكدوا على أن ضعف التخطيط أهم عامل يؤثر على فعالية التكوين المهني وبلغت نسبتهم 30%، في حين أن النسبة المتبقية والمقدرة بـ 23.3% أكدت على أن غموض الكفايات المهنية أهم العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني ممثلين بـ 14 مفردة.

جدول رقم (26): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يتم تطوير برامج التكوين المهني على

اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل - ت.ن
%68.3	%68.3	41	نعم
%31.3	%31.3	19	لا
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (25): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل:

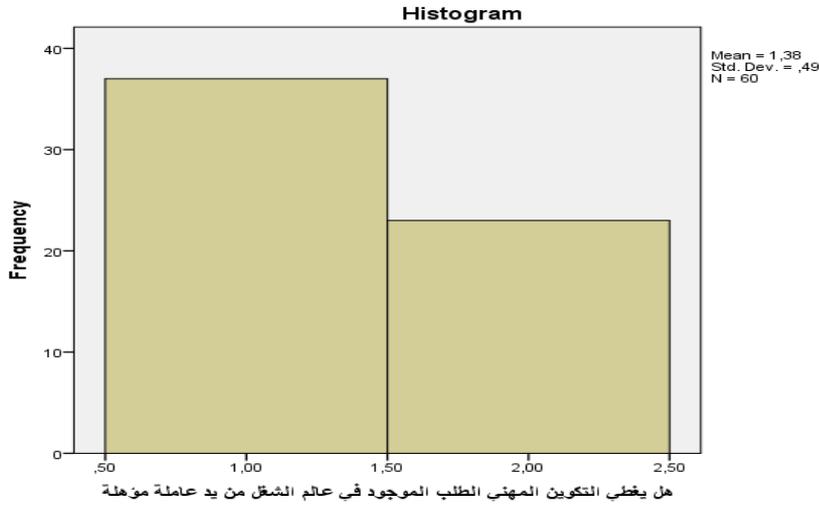


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 41 مفردة أوضحوا أنه يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل بنسبة قدرت بـ 68.3%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 31.3% فقد أكدت عكس ذلك ممثلين بـ 19 مفردة.

جدول رقم (27): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
61.7%	61.7%	37	نعم
38.3%	38.3%	23	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (26): يبين توزيع أفراد العينة حسب ما إذا كان التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة:

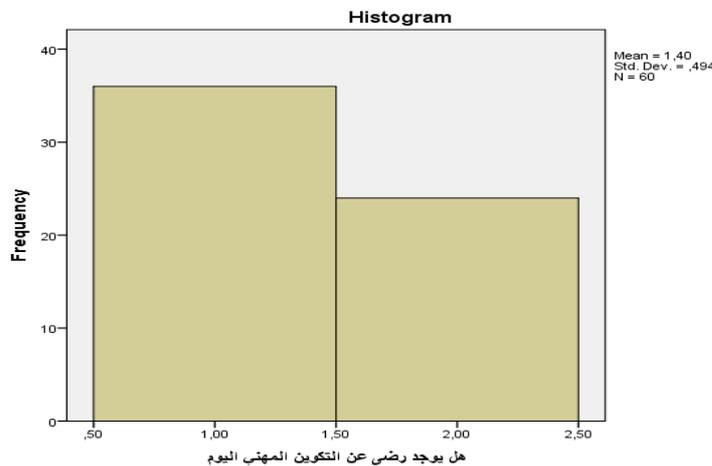


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 37 مفردة أكدوا أن التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة بنسبة قدرت بـ 61.7%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 38.3% فقد أكدت عكس ذلك ممثلين بـ 23 مفردة.

جدول رقم(28): يبين توزيع افراد العينة حسب ما إذا كان هناك رضى عن التكوين المهني اليوم:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
60%	60%	36	نعم
40%	40%	24	لا
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (27): يبين توزيع افراد العينة حسب ما إذا كان هناك رضى عن التكوين المهني اليوم:

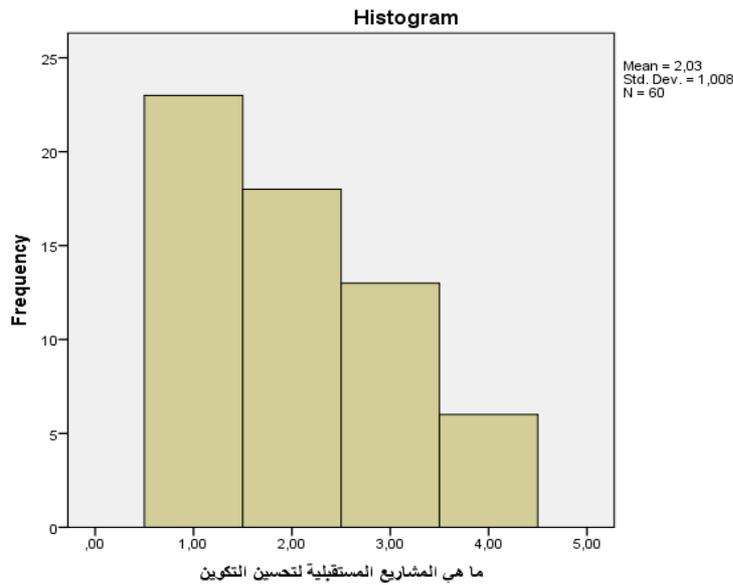


من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة والبالغ عددهم 36 مفردة أوضحوا أنه يوجد رضى عن التكوين المهني اليوم وقدرت نسبتهم بـ 60%، أما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 40% فقد أكدت عكس ذلك ممثلين بـ 24 مفردة.

جدول رقم(29): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل
38.3%	38.3%	23	مشروع تصفية المياه
30%	30%	18	تلحيم أنابيب الغاز
21.7%	21.7%	13	قيادة الآلات المعمارية الثقيلة
10%	10%	06	تزويد التكوين بوسائل إلكترونية
100%	100%	60	المجموع

الشكل رقم (28): يبين توزيع أفراد العينة حسب أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين:



من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب أفراد العينة المبحوثة أكدوا على أن مشروع تصفية المياه من أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين المهني وبلغ عددهم 23 مفردة بنسبة قدرت بـ 38.3%، في حين أن 18 مفردة أكدوا على أن تلحيم أنابيب الغاز من أهم هاته المشاريع بلغت نسبتهم 30%، أما النسبة التي قدرت بـ 21.7% أكدوا على أن قيادة الآلات المعمارية الثقيلة من أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين وبلغ عددهم 13 مفردة، أما النسبة المتبقية فقد أكدوا على أن تزويد التكوين بوسائل إلكترونية من أهم المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين وبلغ عددهم 06 مفردات.

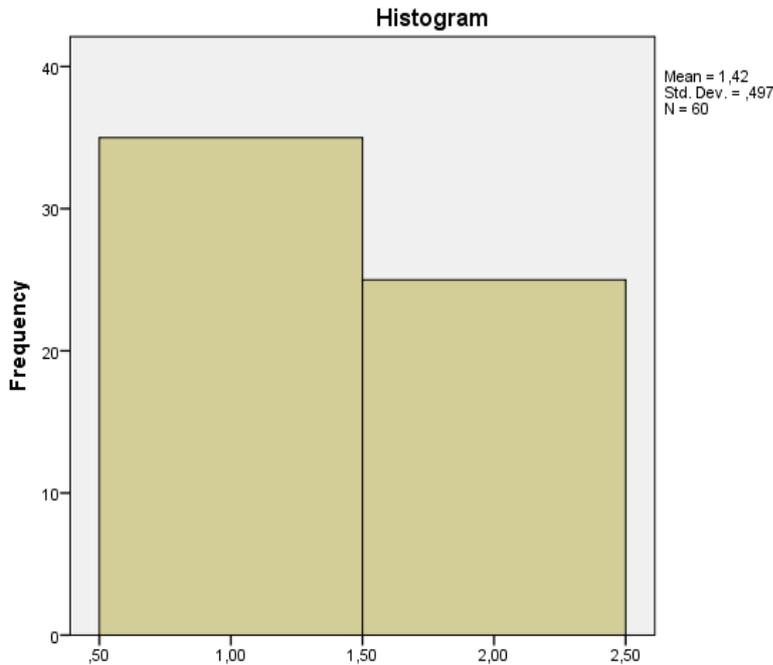
جدول رقم(30): يبين توزيع أفراد العينة حسب مقترحاتهم لتحسين التكوين المهني ومواعمته مع عالم

الشغل:

النسبة الحقيقية	النسبة	التكرار	البدائل ت.ن
%58.3	%58.3	35	تكثيف الدورات التطبيقية للمتربصين
%41.7	%41.7	25	برمجة تخصصات تلاءم متطلبات سوق العمل
%100	%100	60	المجموع

الشكل رقم (29): يبين توزيع أفراد العينة حسب مقترحاتهم لتحسين التكوين المهني ومواعمته مع

عالم الشغل:



ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني ومواعمته مع عالم الشغل

من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن أغلب المبحوثين أكدوا على أن تكثيف الدورات التطبيقية للمتربصين أهم إقتراح لتحسين التكوين المهني ومواعمته مع عالم الشغل وبلغ عددهم 35 مفردة بنسبة قدرت بـ %58.3، في حين أن 25 مفردة أكدوا على أن برمجة تخصصات تلاءم متطلبات سوق العمل أفضل إقتراح للنهوض بالتكوين المهني وتحسينه وبلغت نسبتهم %41.7.

4- إختبار الفروض:

عن طريق الـ Spss و بإتباع الخطوات التالية نتحصل على جدول Chi-square test
عندما نفتح الـ Spss بعد تفريغ كل البيانات المتحصل عليها من الميدان نذهب إلى مصفوفة البيانات
ونضغط على:

Analyze → Nonparametric test → Chi-square

ننقر فيظهر لنا إطار Chi-square test ننقل البند إلى خانة test variable list ثم ok.

4-1 إختبار الفرضية الأولى: تساهم سياسة التشغيل في التقليل من مشكل البطالة.

H_0 : لا تساهم سياسة التشغيل في التقليل من مشكل البطالة عند مستوى الدلالة (0.05).

H_1 : تساهم سياسة التشغيل في التقليل من مشكل البطالة عند مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (31): يوضح إختبار الفرضية الأولى:

رقم البند	عنوان البند	كاي المحسوبة K^2	كاي الجدولية K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
05	هل ترى أن هناك سبب لتزايد نسبة البطالة لدى الشباب	41.667	3.841	1	0.05
06	إذا كانت الإجابة بنعم فهل يمكن أن يكون السبب إحدى البدائل التالية	8.920	5.991	2	0.05
07	هل مشكل البطالة مرتبط بالاستقرار الاجتماعي	38.400	3.841	1	0.05
08	إذا كان بنعم حسب رأيك ما هي الآثار المترتبة عن البطالة	9.760	5.991	2	0.05
09	هل ساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيف من مشكل البطالة	26.667	3.841	1	0.05
10	إذا كانت الإجابة بنعم أذكر هذه البرامج	12.880	7.815	3	0.05
11	ما هي التخصصات التي ترغب في أن تكون ضمن التكوين المهني	18.400	7.815	3	0.05
12	هل هناك أساتذة أكفاء	19.267	3.841	1	0.05

0.05	1	3.841	4.267	هل ترى أن تخصصات التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل	13
0.05	2	5.991	2.500	هل ترى أن عدم فتح تخصصات راجع لقلّة الأساتذة المتخصصين	14
0.05	1	3.841	19.267	ما هي المعوقات التي حالت دون نجاح سياسة التشغيل	15
0.05	1	3.841	19.267	هل أنت راض عن تخصصك المهني	16

من خلال الجدول رقم 51 ومن خلال النتائج المتحصل عليها لإختبار الفرضية الأولى عند درجة حرية 1 و 2 و 3 ومستوى الثقة 0.05 نستنتج أن كاي المحسوبة أكبر من كاي الجدولية ومن هنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن سياسة التشغيل تساهم في التقليل من مشكل البطالة .

4-2 اختبار الفرضية الثانية: تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فعالية التكوين المهني.

H_0 : لا تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فعالية التكوين المهني عند مستوى الدلالة (0.05).

H_1 : تؤثر المؤهلات المهنية على تطوير فعالية التكوين المهني عند مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (32): يوضح اختبار الفرضية الثانية:

رقم البند	عنوان البند	كاي المحسوبة K^2	كاي الجدولية K^2	درجة الحرية	مستوى الدلالة
17	هل يوفر التكوين المهني تخصصات مطلوبة في سوق العمل	19.267	3.841	1	0.05
18	فيما تتمثل هذه التخصصات	5.600	7.815	3	0.05
19	هل يتوافق مستواك التعليمي مع المحتوى التكويني المقدم	15.000	3.841	1	0.05
20	هل تعتقد أن تخصصك المهني مطلوب في سوق العمل	6.667	3.841	1	0.05
21	هل تعتقد أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لك منصب عمل مستقبلا	4.269	3.841	1	0.05
22	ما هي أهمية التكوين المهني بالنسبة لك	3.600	5.991	2	0.05

0.05	2	5.991	5.200	حسب رأيك ما هي العوامل التي تؤثر على فعالية التكوين المهني	23
0.05	1	3.841	8.067	هل يتم تطوير برامج التكوين المهني على اختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل	24
0.05	1	3.841	5.220	هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة	25
0.05	1	3.841	2.400	هل يوجد رضى عن التكوين المهني اليوم	26
0.05	3	7.815	10.533	ما هي المشاريع المستقبلية لتحسين التكوين	27
0.05	1	3.841	8.067	ما هي مقترحاتكم لتحسين التكوين المهني ومواءمته مع عالم الشغل	28

من خلال الجدول رقم 52 ومن خلال النتائج المتحصل عليها لإختبار الفرضية الثانية عند درجة حرية 1 و 2 و 3 ومستوى الثقة 0.05 نستنتج أن كاي المحسوبة أكبر من كاي الجدولية ومن هنا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بأن المؤهلات المهنية تؤثر على تطوير فعالية التكوين المهني.

5- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات:

5-1- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:

- يشير البند رقم (05) إلى أن نسبة 100% من عينة البحث أكدوا بأن هناك عدة أسباب لتزايد نسبة البطالة بين الشباب.

- يشير البند رقم (07) إلى أن نسبة 90% من عينة البحث أكدوا بأن مشكل البطالة مرتبط بالإستقرار الإجتماعي.

- يشير البند رقم (09) إلى أن نسبة 83.3% من عينة البحث أكدوا بأن برنامج الإدماج المهني ساهم في التخفيف من مشكل البطالة.

- يشير البند رقم (12) إلى أن نسبة 78.3% من عينة البحث أكدوا بأن مركز التكوين المهني يحتوي على أساتذة أكفاء في معظم التخصصات المهنية.

- يشير البند رقم (13) إلى أن نسبة 70% من عينة البحث أكدوا بأن تخصصات التكوين المهني تتواءم مع متطلبات سوق العمل.

- يشير البند رقم (16) إلى أن نسبة 78.3% من عينة البحث أكدوا على أنهم راضون عن تخصصاتهم المهنية.

5-2 - مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

- يشير البند رقم (17) إلى أن نسبة 78.3% من عينة البحث أكدوا بأن التكوين المهني يوفر تخصصات مطلوبة في سوق العمل.

- يشير البند رقم (19) إلى أن نسبة 75% من عينة البحث أكدوا بأن مستواهم التعليمي يتوافق مع المحتوى التعليمي المقدم.

- يشير البند رقم (20) إلى أن نسبة 66.7% من عينة البحث أكدوا بأن تخصصهم المهني مطلوب في سوق العمل.

- يشير البند رقم (21) إلى أن نسبة 63.3% من عينة البحث أكدوا بأن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم منصب عمل مستقبلا.

- يشير البند رقم (24) إلى أن نسبة 68.3% من عينة البحث أكدوا بأنه يتم تطوير برامج التكوين المهني على إختلاف التخصصات بما يتلاءم مع عالم الشغل.

- يشير البند رقم (25) إلى أن نسبة 61.7% من عينة البحث أكدوا بأن التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة.

6- النتائج العامة:

من خلال هذه الدراسة السوسيوولوجية التي درسنا فيها التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل لدى طلبة التكوين المهني والتمهين تبين لنا ما يلي:

- أن التكوين المهني يلعب دورا هاما في خلق فرص عمل للعديد من التلاميذ الذين لم يسعفهم الحظ لإكمال دراستهم أو النجاح فيها وذلك من خلال تمكينهم في كل دورة تكوينية من الإلتحاق بتخصصات تلامهم وتمكنهم من الإندماج في سوق العمل فضلا عن إعتمادها جملة من السياسات التشغيلية للتخفيف من مشكل البطالة وتحسين الظروف الإقتصادية والإجتماعية للأفراد.

- أن التكوين المهني يقوم على جملة من الأساليب التي تمكن الممتهنين والمتربصين من إكتساب جملة من المهارات والكفايات التي تساعدهم على الولوج إلى عالم الشغل من بينها توفير أساتذة متخصصين وذوي خبرة وكفاءة مهنية فضلا عن قيامها ببعض الدورات التطبيقية التي تساعد في إثراء الجانب النظري من التخصص المدروس.



الخاتمة



الخاتمة

يرتبط التكوين المهني بكل من التربية والتعليم وتبرز أهميته في كونه يسعى لإنتاج كفاءات ذات تكوين تطبيقي من المفترض أن يهيئهم لولوج سوق العمل، وهذا بتحضير الطالب بطريقة فعالة من خلال تزويده بالمهارات والمعارف اللازمة لتشغيله. فهذا القطاع يختلف عن التعليم العام، كون أن الطابع العملي التطبيقي سائد عن الطابع النظري حيث يهدف هذا الأخير إلى إكساب المتربصين الكفاءة المهنية المطلوبة، من خلال التربصات التطبيقية في مواقع العمل.

والمتعارف عليه أن قطاع التكوين المهني والتمهين كان ملاذ الفاشلين والراسبين لكن بعد التغيرات الكمية والنوعية التي عرفها هذا الأخير أدت إلى تغير، حيث أصبح يساهم بصفة مباشرة في تحضير وتكوين اليد العاملة المؤهلة المطلوبة بسوق العمل، إذ أصبح يعرف توافد مختلف الفئات ومنهم الجامعيين والمتخرجين نحو هذا القطاع، فهؤلاء لهم وعي وإدراك لوضعهم الإجتماعي والاقتصادي.

وهذا ما إتضح لنا من خلال هذه الدراسة والتي أثبتت أن لقطاع التكوين المهني والتمهين دور فعال في إنتاج اليد العاملة وتهيئتها لولوج عالم الشغل، حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالبي العمل، للحصول على تكوين وتأهيل حتى يتمكنوا من إيجاد عمل، فهو يعمل على منح الأفراد تأهيل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل.

كما يحقق أكبر قدر من التوازن بين إحتياجات السوق وتطلعات الأفراد بإندماجهم مهنيا، كونه يتكيف والتغيرات المهنية، وهذا لمواءمته بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا بتغطيته الفجوة بين المناهج الأكاديمية والمؤهلات المطلوبة بسوق العمل.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع:

المعاجم والموسوعات:

1. احمد زكي بدوي، "معجم المصطلحات الاقتصادية"، دار الكتاب المصرية، القاهرة، 1985.
2. احمد زكي بدوي، "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية"، مكتبة لبنان.
3. جبهة التحرير الوطني، "الميثاق الوطني"، ط1، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1997.
4. زكي بدوي، "معجم مصطلحات الادارية" انجليزية، فرنسي، عربي، ط2، بيروت، دار الكتاب اللبناني، 1994.
5. صبحي حموي، "المنجد في اللغة العربية المعاصرة"، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000.
6. عالية المهدي، "ظاهرة البطالة: الازمة والعلاج"، الاكاديمية العربية للعلوم وآخرون، الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة، المجلد الرابع (البعد الاقتصادي)، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، 2007.

الكتب:

1. أحمد بن مرسل، "مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال"، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
2. احمد عيسى الطويسى، "اساسيات في التربية المهنية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005.
3. احمد ماهر، "ادارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 2006.
4. إسماعيل شعباني، "منهجية البحث في العلوم الاجتماعية"، الجزائر، 2005.
5. امزيان جنقال، "الدليل المنهجي في التكوين المهني"، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2003.
6. بوفلجة غياث، "الاسس النفسية للتكوين ومناهجه"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
7. بوفلجة غياث، "التربية والتكوين بالجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.
8. بوفلجة غياث، "التكوين المهني والتشغيل بالجزائر"، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
9. تيلوين حبيب، "التكوين في التربية"، دون طبعة، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2002.

10. جلال محمد النعيمي، "دراسة العمل في إطار ادارة الانتاج والعمليات"، ط1، الاردن، دار اثراء للنشر والتوزيع، 2009.
11. حامد خالد، "منهج البحث العلمي"، ط1، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2003.
12. خالد عبد الرحيم مطر الميمني، "ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2003.
13. خيرى خليل الجميلي، "التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية لبناء المجتمع"، دار الكتاب الحديث، الطبعة الاولى، 1998.
14. ذوقان عبيدات، "البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2001.
15. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، "مناهج وأساليب البحث العلمي"، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
16. رواب عمار، غربي صباح، "التكوين المهني والتشغيل في الجزائر"، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، بسكرة، 2011.
17. زيدان عبد الباقي، "قواعد البحث الاجتماعي"، ط2، مطبعة السعادة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1998.
18. سفيتلانا باتسييفا، ترجمة: ابراهيم رضوان، "العمران البشري في مقدمة ابن خلدون"، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، مصر، 1986.
19. سلطان بلغيث، "إضاءات منهجية في العلوم الإنسانية"، ط1، دار ابن طفيل للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
20. سنان الموسوي، "ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها"، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006.
21. سهيلة محمد عباس، "ادارة الموارد البشرية"، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2009.
22. صلاح الدين شروخ، "منهجية البحث العلمي"، دار العلوم للنشر والتوزيع.
23. صلاح العرب عبد الجواد، "اتجاهات جديدة في التربية الصناعية"، دار المعارف، مصر، 1962.
24. ضياء مجيد، "النظرية الاقتصادية"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
25. عبد الحميد بن عبد المجيد بن عبد الحميد حكيم، "نظام التعليم وسياسته"، ايتراكلع، القاهرة، مصر، 2012.
26. عبد الرحمان بن محمد بن خلدون، "المقدمة"، ج1، ط5، دار القلم، بيروت، 1984.

27. عبد الرحمن عيسوي، "علم النفس والانتاج"، الجزء الاول، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003.
28. عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وادارة الافراد"، الجزء الاول، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1997.
29. عبد الله محمد شريف، "مناهج البحث العلمي (دليل الطالب في كتابة الأبحاث والرسائل العلمية)"، مكتبة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، 1996
30. عبيدات محمد واخرون، "منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات"، ط2، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 1999.
31. علي السلمي، "ادارة الافراد والكفاءة الإنتاجية"، دار غريب للطباعة، القاهرة، 1985.
32. علي السلمي، "ادارة الموارد البشرية"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
33. عمار بوحوش، "دليل الباحث في المنهجية و كتابة الرسائل الجامعية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
34. عمر وصفي عقيلي، "ادارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2005.
35. الغريب عبد الكريم محمد "البحث العلمي التصميم المنهج و الإجراءات"، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1987.
36. محمد الرماني، "البطالة والعمالة من منظور الاقتصاد الاسلامي"، دار طريق للنشر والتوزيع، ط1، الرياض، 2001.
37. محمد بن سالم، "مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني"، المجلس الاعلى للتربية، الجزائر، فيفري، 1997.
38. محمد فالح صالح، "ادارة الموارد البشرية، عرض وتحليل"، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2004.
39. محمد قاسم القروي، "ادارة الافراد"، الدار الجامعية للنشر، عمان، 1990.
40. محمد مرعي مرعي، "دليل المديرين في قيادة الافراد وفرق العمل"، دار النشر، 2000.
41. مدني بن شهرة، "الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، ط1، دار الحامد للنشر، الجزائر، 2009.
42. مريم السيد، "التربية المهنية - مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم-"، دار الوائل، عمان، الاردن، 2009.

43. مسلم محمد، "منهجية البحث العلمي"، ط2، دار العرب للنشر و التوزيع، الجزائر، وهران، 2004.
44. معتوق فريديريك، "منهجية العلوم الاجتماعية عند العرب و الغرب"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر و التوزيع، بيروت، 1985.
45. موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العوم الإنسانية"، ط2، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، 2006.
46. نادر احمد او شيخة، "ادارة الموارد البشرية"، دار الصفاء للنشر، عمان، الاردن، 2000.
47. ناصر عبدون، عبد الرحمن العايب، "البطالة واشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد"، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
48. نعمة الله جيب ابراهيم، "نظرية اقتصاد العمل"، مصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 1997.
49. يوسف حجيم الطائي وآخرون، "ادارة الموارد البشرية"، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2006.

المذكرات:

1. ابراهيم رمضان ابراهيم الديب، "استراتيجيات وتفعيل التدريب في المؤسسات التعليمية"، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، رسالة الدكتوراه في فلسفة الادارة، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، كلية الادارة والاقتصاد، قسم ادارة الاعمال الدراسات العليا، 2009.
2. احمد السيد محمود فرج، "تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الاجتماعية"، رسالة ماجستير، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، مصر 2001.
3. احمد مساعدي، "دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية"، ماستر، تجارة، تبسة، 2016/2017.
4. احمد هشام السامرائي، "اثر استراتيجية التكوين لتطوير الموارد في القطاع الحكومي قطاع الكهرباء في العراق نموذجا"، رسالة ماجستير، العلوم الادارية، كلية الادارة والاقتصاد، الاكاديمية العربية في الدنمارك، 2010.
5. بلقاسم سلاطنية، "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة لنيل الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
6. حميدة جرو، "موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداريي واساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم

اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، بسكرة، 2014-2015.

7. سامعي توفيق، "مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون"، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، جامعة فرحات عباس، سطيف، (الجزائر)، 2010/2011.

8. سليمة بوخنان، "التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب CP_1K - نموذجاً"، مذكرة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 اوت 1955، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، سكيكدة، 2007-2008.

9. سميحة يونس، "اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل"، رسالة ماجستير، كلية الاداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2007.

10. شلالى فارس، "دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2004"، رسالة شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 2004-2005.

11. عبد الرزاق جباري، "اثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012"، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف 1، 2014، 2015.

12. عبد الكريم بريشي، "دور الضريبة في اعادة توزيع الدخل الوطني"، اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان (الجزائر)، 2011.

13. عبد الله نادية، "الاطار القانوني لدعم التشغيل في الجزائر"، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2010/2011.

14. قويلج منير، "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر"، رسالة ماجستير في علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.

15. ليلي صويلح، "سياسة التشغيل في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، الجزائر، جامعة قسنطينة، (2010-2011).

16. محمد دحماني ادريوش، "اشكالية التشغيل في الجزائر"، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد التنمية تلمسان، الجزائر، 2012-2013.

المجلات:

1. بلقاسم سلاطنية، "التكوين المهني والتنمية- رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في عالم الاجتماع-"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، نوفمبر، 2001.
2. بلقاسم سلاطنية، "سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10، ديسمبر 1998.
3. بلقاسم محجوب، "عرض حول التعريف بقطاع التكوين المهني في الجزائر"، مجلة كاتبة الدولة للتكوين المهني، وزارة العمل الحماية الاجتماعية والتكوين المهني، الجزائر، فيفري 1997.
4. شادي حلي، "واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي"، دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية) مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، تشرين الاول، 2012.
5. عبد الرزاق مولاي لخضر، "تقييم اداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.

الملتقيات والمداخلات:

1. احمد بلقمري، "التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل والتحديات والفرص المتاحة"، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر (التحديات والصعوبات وافاق التطوير) استراتيجيات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل، مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014.
2. بوزار صفية، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول: "تقييم سياسات الاقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة ديسمبر 2014"، فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر.
3. حميد بوزيد، "مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة الدولي مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (الاستراتيجيات- السياسات- الاليات) اكتوبر 2019، المنظمة العربية للتنمية الادارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية، المنامة، مملكة البحرين، 2011.

4. دحماني ادريوش، بوطالب قويدر، "فعالية التعليم والتكوين، في الجزائر وانعكاساته على معدلات البطالة"، مداخلة ضمن المؤتمر الدولي حول ازمة البطالة في الدول العربية، القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008.
5. ريمي رياض، ريمي عقبة، ملتقى دولي: "استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة"، الجزائر، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.
6. سمير عبد الصمد، "سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات"، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، الجزائر.
7. عبد الحميد قومي، حمزة عايب، "سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 15-16 نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة.
8. غالم عبد الله، حمزة فيشوش، "اجراءات وتدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر (المساهمات وواجه الحصول)"، الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة 15-16 نوفمبر 2011، جامعة المسيلة.
9. فرموش منى، "واقع التكوين المهني وآليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر"، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي للتكوين المهن الجزائر، (التحديات والصعوبات والأفاق) الجزائر، 2008.
10. الماحي ثريا، "تحو استراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية المستدامة"، مداخلة ضمن ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مجال الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، الجزائر 15-16 نوفمبر 2011.
11. محمد قرقب، ملتقى وطني بعنوان: "دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب"، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، الجزائر، 13 جويلية 2005.

المنشورات الوزارية:

1. برنامج التنمية للخماسي 2010-2014، بيان اجتماع مجلس الوزراء، الجزائر، في 24 ماي 2014.

2. التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، مهارات من اجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، ط 1، مكتب العمل الدولي، جنيف سويسرا، 2008.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23/02/2008 يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، بوابة الوزير الاول، البيان المنتوج لاشغال لقاء الثلاثية ليوم الخميس 2014/09/18.
5. دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000.
6. الديوان الوطني للاحصاء النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال شهر سبتمبر 2015، النشرة رقم 726.
7. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة 14، الجزائر، نوفمبر 1999.
8. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير التمهيدي حول الظروف الاقتصادية والاجتماعية 2004.
9. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، 1999.
10. مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز الشباب، 2004.
11. المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، طبعة 2007، منشورات وزارة التكوين والتعليم المهنيين.
12. المرسوم التنفيذي 07-123 المؤرخ في 24 افريل 2007 عدد 28 الصادر بتاريخ 02 ماي 2007.
13. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في اسواق العمل، البرنامج التدريبي خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008/12/03.
14. منشور وزاري رقم 1387 مؤرخ في 2013، وزارة التربية الوطنية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، الجزائر.

المراجع الاجنبية:

1. Département des politique de l'emploi)BIT(Guide pour les formulations des politiques nationales de l'emploi. Première édition. Genève. 202.
2. Encyclo pediauniueralis. Corpus 8.Paris France.2002.

3. ENCYCLOPAEDIA UNIVERSALE Corpn 8 Paris 2002
4. Office National de Statistique. Emploi et chômage entre 1997 et 2000.

المواقع الإلكترونية:

<http://www.ens.constantine.dz/site-HGI/coursKiram12/02/23/de14:23>

ملخص

تهدف الدراسة للتعرف على علاقة التكوين المهني وسياسة التشغيل، اعتمدت الدراسة على عينة من طلبة التكوين المهني والتمهين -براح محمد- الحمامات وبلغ عددهم 60 مفردة، موزعين على أربع تخصصات وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي وعلى إستمارة إستبيان توصلت نتائج الدراسة إلى أن للتكوين المهني علاقة بسياسة التشغيل.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، سياسة التشغيل.

résumé

L'étude vise à identifier la relation de la formation professionnelle et de la politique de l'emploi, l'étude a été basée sur un échantillon d'étudiants de la formation professionnelle et Tamhin -berah Mohammed- Hammamet et numéroté 60 Single, distribué dans quatre disciplines et s'est appuyé sur la méthode descriptive et un questionnaire formulaire les résultats de l'étude a constaté que La configuration professionnelle est liée à la politique d'exploitation.

Mots-clés: configuration professionnelle, politique de l'emploi.