



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2- محمد بن أحمد-

كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع

تقرير علمي لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع
تخصص: عمل وتنظيم

التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

دراسة ميدانية بالمعهد المتخصص في التكوين المهني مرفال-

من إشراف الأستاذ

-مولاي حاج مراد

إعداد الطالبة:

- بوعمره بدرة

اللجنة أعضاء المناقشة:		
رئيسا	أستاذ محاضر "أ"	- أ. مرضي مصطفى
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	-أ. مولاي الحاج مراد
مناقشة	أستاذة محاضرة "ب"	-أ. محمودي أميمة

السنة الجامعية: 2018 - 2019.

إهداء

أهدي عملي هذا إلى مهجتي فؤادي الوالدين الكريمين
إلى إخواني و أخواتي
إلى كل الأقارب كبيرا وصغيرا
إلى كل من عرفني من قريب أو بعيد.

بذرة



كلمة شكر

أشكر الله عز وجل على توفيقنا في انجاز هذا العمل المتواضع
شكر خاص للأستاذ مولاي حاج مراد الذي لم يبخل علينا بنصائحه و ارشاداته
وعلى صبره وتفهمه

كما أتقدم بخالص شكري إلى كل عمال واطارات "معهد مرفال"
وبأصدق التشكرات للأساتذة الذين اشرفوا علينا طيلة مرحلة الدراسة
وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

محتويات الفهرس:

الصفحة	المحتوى
أ-.....	مقدمة عامة:
الفصل الأول: المنظومة التكوينية في الجزائر	
9.....	تمهيد:
10.....	1- ماهية التكوين المهني:
10.....	1-1- تعريف التكوين المهني.....
12.....	1-2- أهمية التكوين المهني.....
14.....	1-3- أهداف التكوين المهني.....
15.....	2- نظام التكوين المهني:
15.....	2-1- مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر.....
19.....	2-2- أنماط التكوين المهني في الجزائر.....
27.....	2-3- مدونة التخصصات و مستويات التأهيل.....
28.....	2-4- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.....
30.....	3- واقع التكوين المهني :
30.....	3-1- صعوبات التكوين المهني.....
31.....	3-2- الآفاق المستقبلية للتكوين المهني في الجزائر.....
32.....	3-3- المجتمع الجزائري وثقافة التكوين المهني.....
34.....	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: سوق العمل في الجزائر

- تمهيد..... 35
- 1- وضعية سوق العمل:..... 36
- 1-1- تعريف سوق العمل..... 36
- 1-2- مؤشرات سوق العمل..... 37
- 1-3- مميزات سوق العمل..... 38
- 2- نظام سوق العمل في الجزائر:..... 39
- 2-1- لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل..... 39
- 2-2- إشكالية البطالة في الجزائر..... 41
- 2-3- بطالة حاملي الشهادات الجامعية و التكوين المهني..... 43
- 3- سوق العمل والتكوين المهني:..... 45
- 3-1- العلاقة بين عالم الشغل و التكوين المهني..... 45
- 3-2- علاقة أجهزة التشغيل بقطاع التكوين المهني..... 47
- خلاصة الفصل:..... 57

الفصل الثالث: واقع المتربص داخل معهد التكوين المهني

- تمهيد..... 58
- 1- كيفية إلتحاق بمؤسسات التكوين و إختصار التخصص المهني..... 59
- 1-1- كيفية اختيار مؤسسة التكوين المهني..... 59
- 1-2- أسباب اختيار التخصص المهني و الرضا عنه..... 60
- 1-3- أسباب التوجه نحو التكوين المهني..... 61
- 1 4- المشاكل و الصعوبات التي أثناء فترة التكوين..... 64

66.....2-تصور المتربص للمجال المهني:

66.....2- 1-معني العمل في حياة المتربص.

67.....2- 2-أهمية الشهادة في توفير منصب عمل.

68.....2- 3-محددات الحصول على منصب عمل.

70.....خلاصة الفصل

71.....أهم النتائج التوصل إليها

73.....خاتمة عامة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة عامة

في ظل التحولات والتغيرات التي عرفها المجتمع الجزائري و انتقاله من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي وتعدد الخصوصيات في الأوساط المهنية طرحت تساؤلات حولها على مستوى الواقع فقد مس هذا التغير مختلف القطاعات الاقتصادية و التربوية و التكوينية مما فتح مجال العمل وذلك ان فكرة العمل نشأت و تطورت مع تطور الإنسان و اخذت مع مرور الزمن عدة صور و أشكال خاصة تبعا لقيمة العمل و نطاقه¹.

فأصبحت هذه القطاعات كلها تبحث عن مواكبة التقدم التكنولوجي و العلمي السريع فهذه المستجدات المتنوعة و المختلفة طرحت علينا العديد من المواضيع من بينها التكوين المهني و سوق العمل و التشغيل و غيرها من المواضيع.

و نقف من خلال هذه الدراسة على أحد القطاعات و هو قطاع **التكوين المهني** الذي يقع في إشكالية بين دينامكيتين السوسيو اقتصادي و كما هو معلوم يحضى اليوم باهتمام بالغ و يسهم بصفة مباشرة في تحضير و تكوين اليد العاملة المؤهلة تبعا للمتطلبات الكمية و الكيفية التي فرضتها التحولات التكنولوجية مسابرة للطلب الاجتماعي و مراعاة سوق العمل و لتحقيق التنمية الشاملة و المستدامة، وفي هذا الصدد يظهر حسب **بلقاسم سلاطنية** أن التكوين المهني هو نتاج بناء اجتماعي معين و هو في نفس الوقت يمثل مدخلا يقضي في تحسينه و تراكمه إلى زيادة الإنتاج على اعتبار تحقيق معدلات أكبر للنمو الاقتصادي إنما هي بالموارد البشرية قبل غيرها من موارد الطاقة المتاحة².

كما اتخذ اليوم هذا القطاع سيرورة و مرحلة من التطور و الحد من سياق البطالة و القضاء على هذا المرض الاجتماعي ، بعرض الطريقة التي تطرح مسألة العلاقة بين الاقتصاد و المجتمع أو الروابط الموجودة بين سياسية التكوين المهني و سوق العمل في النموذج الجزائري.

إذ برز دور التكوين المهني في إعداد الأفراد و تأهيلهم و تلقينهم المعارف و المهارات ، ورافدا مهما و ركنا أساسيا إلى جانب التعليم العالي لا يمكن التخلي عنه لما يوفره من فرص لاستيعاب المتسربين من النظام التعليمي و مختلف فئات المجتمع و صار يستقطب الآلاف من الشباب الراغبين في الحصول على شهادات مهنية تؤهلهم لدخول الوسط المهني و الاندماج فيه³ و في تطور السوق الاقتصادية و مطالب سوق العمل ،ليس لهذه

1- عبد العزيز صايغي، قانون العمل، دار نوميديا، قسنطينة، 2011، ص3.

2- بلقاسم سلاطنية، سوسيو لوجيا التكوين المهني و سياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، ديسمبر، 1998، ص130.

1- غياث بوفلجة، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، دار الغرب، وهران، 2006، ص13.

الفئة من الشباب إلا البحث عن العمل لتحقيق حاجاتهم الاجتماعية ، و لا يتم الالتحاق بالعمل في معظم الأحيان إلا عن طريق مراكز التكوين المهني (CFPA) و بالمعاهد المتخصصة في التكوين المهني (INSFP) التي تمنح فرص التدريب و التعلم في مختلف التخصصات ، فالعمل يعد عنصر أساسي لضمان حياة متكاملة اجتماعيا و اقتصاديا كما يحمل مفهوم قيمي و هو يحتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية بعد الأسرة في تصور الجزائريين ⁴.

وبناء على ما سبق ذكره فإن سؤال انطلقنا كالأتي:

ما العلاقة التي تربط التكوين المهني بسوق العمل ؟

ليس هناك وجود بشري بدون وجود تمثلات ملازمة لهذا الوجود ،فالتمثلات تقود أعمال وممارسات البشر و توجيهها⁵ إي العنصر البشري و إندماجه في سوق العمل ظاهرة أخذت بانتشار مما يستدعي الكثير من الاهتمام و الانتباه لمثل هذه المواضيع و التعمق لمعرفة و واقع ماهية تعلم الفرد و تكونه وعمله.

ومن بين الدراسات التي عالجت هذا الموضوع نذكر:

دراسة "قويجيل منير" بعنوان سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر إشكالية العلاقة الموجودة بين التكوين المهني و سوق العمل حيث هدفت الدراسة للوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني بغية التعرف على احتياجات سوق العمل من اليد العاملة جعلت من الدول ان تعيد النظر في سياستها و الخضوع لقانون العرض و الطلب فكانت الدراسة تحاول الإجابة على الإشكال التالي : هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر و ارتكزت الدراسة على ثلاثة فرضيات هناك علاقة بين السياسة و التكوين و سوق العمل في الجزائر ،سيساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر ، هناك تطابق بين مخرجات التكوين و إحتياجات سوق العمل ، كما ارتكز الباحث على المنهج الوصفي الذي تناسب مع طبيعة الإشكال المطروح بإضافة إلى إستعمال تقنية المقابلة و الإستمارة والملاحظة و توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين سياسة التكوين و سوق العمل باعتباره يساهم في صناعة اليد العاملة من خلال تعلم مهنة و الحصول على شهادة تؤهله للعمل و دخول عالم الشغل.⁶

⁴- محمد فريد عزي، الأجيال و القيم مقارنة للتغيير الاجتماعي و السياسي في الجزائر ، رسالة دكتوراه ، علم الاجتماع السياسي ، جامعة وهران، 2007، ص 115.

⁵- أ. مراد مولاي حاج ، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات و تمثلات ، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه دولة في علم الاجتماع ، جامعة وهران ، 2005، ص 8.

⁶- قويجيل منير ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة الماجيستر ، علم الاجتماع التربوية ، جامعة قالمة، 2013-2014.

كما كشفت دراسة **منور معاريف**: الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، التي تمت ببعض مؤسسات التكوين المهني بمدينة تلمسان، حيث صاغ الباحث إشكالية على هذا النحو: ماهي إنعكاسات و نتائج الاختلالات الأفقية و العمودية للسلم التراتبي لمراكز التعليم و التكوين المهني على الهوية المهنية للأساتذة، حيث سعى الباحث إلى تبيان نوع العلاقات المهنية التي ينسجها الأساتذة في قطاع التكوين المهني ، في علاقته مع هوياتهم المهنية ، فلاحظ وجود إختلالات وتباينات في المستوى العلمي بين الأساتذة و المتربصين و الإداريين ، و أوجد تقسيما لهم تبعاً للشعب العلمية المتوفرة في المعهد و هي :«المكتبية و الفلاحية و الحرف التقليدية» ، و من حيث المستوى التعليمي إلى : من دون مستوى تعليمي يحكمون الجامعيين حتى شهادة الماجستير المقصون، و من حيث : الكفاءة و التأهيل أو الظروف الإجتماعية التي يعيشونها⁷.

كما اوضحت دراسة **شارف أفرول نسرين** بعنوان «**خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل**» والتي هي عبارة عن مقارنة وصفية تحليلية تهدف للإجابة عن الإشكال التالي: ماهي أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني؟ و ارتكزت الدراسة على الفرضية التالية ، نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتجهون نحو التكوين المهني ، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تبين أن الجامعة الجزائرية أصبحت كمؤسسة تربوية و تعليمية ، لا تقدم إلا المجالات النظرية من جهة ، و من جهة ثانية لم تواكب التطورات الجديدة ، رغم الإصلاحات فهي لا تراعي العروض المطروحة في سوق العمل⁸.

أما **رادي نور الدين** فهدفت إلى معرفة دور قطاع التكوين المهني في ظل المشهد الاقتصادي و الاجتماعي الذي يتسم بالإنفتاح، ودراسة موضوع التكوين وعلاقته بعالم الشغل، معرفة سلوك المتخرج منذ تخرجه إلى غاية إستقراره في عالم الشغل، ووضع الباحث فرضيته و المتمثلة في سير التكوين المهني في إتجاه مخالف لهدفه و عدم توافقه مع متطلبات سوق العمل ، إتبع المنهج التحليل الوظيفي للدراسة ، للإقتراب من المتربصين على أنهم فاعلون عقلائيين يملكون مجالاً واسعاً للحركة و الفعل و اعون بالمشاكل و الصعوبات الإجتماعية المحيطة بهم ، و يحاولون باستراتيجيات متعددة تدليل تلك الصعوبات ، استعملت تقنية المقابلة و الملاحظة بالمشاركة داخل التنظيم التكوين ، و بعد تخرجهم تقنية الاستمارة ، كما شملت العينة متخرجي التكوين المهني حاملي شهادة تقني من مركز التكوين و التعليم المهنيين إمامة سيدي بومدين- تلمسان- و توصلت الدراسة إلى ضعف استقرار ظاهرة الاندماج المهني لحاملي شهادة التكوين و التعليم المهنيين في

⁷- معاريف منور، الهوية المهنية و تأثيرها على سلوك الأساتذة ،ماجستير تخصص أنثروبولوجيا ، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، تحت إشراف الأستاذ سعيد محمد، 2005.

⁸- شارف أفرول نسرين ، خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل ، مذكرة ماجستير ، علم الاجتماع عمل وتنظيم ، 2014-2015.

مجتمعنا يدل على اتساع الفجوة بين سياسة التكوين وسياسة التشغيل غياب التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومؤسسات التكوين ، انعدام الاتصال المستمر بين القطاعيين نتج عنه عدم تكييف الأول مع الثاني⁹.

كما هدفت دراسة **بوفلجة غياث** معرفة مدى فعالية التكوين المهني في تشغيل المتخرجين منه، ركز في فرضيته على أن التكوين المهني لا يشغل المتخرجين منه، لكونه لا يستجيب لتطلعات سوق العمل وفي الأخير خلص إلى أن خريجي التكوين المهني يعرفون صعوبة في التشغيل نظرا لضعف منظومة التكوين المهني ونقص فعاليتها، عدم سد تكوين المهني حاجات سوق العمل والمساهمة في مدها بأفراد يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل، وجود خلل بين واقع التكوين ومخرجاته من جهة، وحاجات سوق العمل لأيدي عاملة كفاءه في أغلب التخصصات من جهة أخرى¹⁰

بالإضافة إلى دراسة ليلي رحمانى بعنوان **«معوقات تطبيق ضمان الجودة في التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين»** تهدف هذه الدراسة للكشف عن المشاكل التي تؤدي إلى ضعف مخرجات التكوين المهني ، عبر تحديد أهم العوائق و الصعوبات التي تحول دون ضمان الجودة ومتطلبات ضمانتها في الحقل التكويني، فكانت الدراسة تحول الجواب على التساؤل التالي: ماهي المعوقات التي تحول دون ضمان تحقيق الجودة في التكوين المهني وارتكزت الدراسة على الفرضية التالية، هل توجد فروق بين المتربصين في معوقات تحول دون ضمان الجودة في معاهد التكوين المهني تبعا لمتغير فترة التكوين؟ تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و العينة تتكون من 27 متربص و متربصة تم اختيارهم بطريقة عشوائية وتوصلت الدراسة إلى وجود مجموعة العوائق، تأتي في مقدمتها العوائق المتعلقة بالتجهيزات، تم تليها عوائق التقويم بينما كانت العوائق المتعلقة بالبرامج والمتكون في الأخير، و أكد على ضرورة توفير التسهيلات التكوينية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل.¹¹

و دراسة كل من " نورية بنغبريط رمعون ، عائشة بن عمار، مصطفى مجاهدي، فؤاد نوار ومراد مولاي الحاج" بعنوان: **"التكامل الصعب بين قطاعي التكوين و الشغل ، دراسة للعوائق في قطاع البناء و السكن و الأشغال العمومية"**، تدفع هذه المفارقة لتساؤل عن مدى التناسق بين النموذج الاقتصادي المسطر ونظام التكوين المهني الذي من المفروض أن يلبي حاجته، كما تسمح هذه المفارقة إلى طرح التساؤل حول حالة العلاقة البيئية ما بين النظامين

⁹-رايدي نور الدين ،التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في عالم الشغل،دراسة سوسيولوتولوجية، أطروحة دكتوراه ،جامعة تلمسان ،2007.

¹⁰-غياث بوفلجة ،التكوين المهني و التشغيل بالجزائر ،الجزائر ،دار الغرب ،2007.

1- رحمانى ليلي، «معوقات تطبيق ضمان الجودة في التكوين المهني من وجهة نظر المتربصين» ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة وهران العدد 02 ،2013 .

الجزئيين مهمين (التكوين المهني و التشغيل) بالنسبة لكل مشروع اقتصادي اللذان يبدوان و كأن كلا منهما يشتغل وفقا لمنطق مستقل عن الآخر¹² .

وساهمت هذه الدراسات في الكشف عن واقع كلا القطاعيين بالجزائر رغم إختلاف إنتماءات أصحابها ومجالاتهم العلمية.

وعلى فدراستنا الحالية سوف نحاول من خلال التطرق العوامل والتغيرات التي أدت بالأفراد للجوء للتكوين و وضعية وواقع المتربص داخل مراكز أو معاهد التكوين المهني .

إن الإنجذاب نحو موضوع دون غيره راجع إلى مجموعة من الدوافع الذاتية والموضوعية التي تشجع الباحث وتحفزه لتكملة البحث ، فمن الدوافع الذاتية التي دفعتنا للقيام بهذا البحث السوسولوجي هي : معاشة الظاهرة في مجتمعنا الحالي ووجود شبكة من العلاقات المساندة لإتمام الدراسة و الحوافز التي تعتبر جد مهمة.

أما الدوافع الموضوعية فتمثل في تبيان أهمية قطاع التكوين المهني في حياة الأفراد مع إبراز مجال القطاع في العمل نظرا للبطالة المتزايدة في المجتمع ، ومحاولة التوصل إلى كشف التغيرات و الأسباب الإلتحاق بالمنظومة التكوينية ، إضافة لما تثيره الدراسة من استفسارات يمكن ان تكون منطلق لدراسات اخرى مستقبلية .

وإن الهدف من هذا العمل هو دراسة فئة المتوجهين نحو قطاع التكوين المهني و مدى مواكبة التكوين المهني لمتطلبات الشغل ، و تحديد المتطلبات التي يحتاجها الفرد من أجل إدماجه في سوق العمل ، إضافة إلى ترجمة الموضوع إلى بيانات إحصائية التي تمكن من خلالها التفسير و التعليل حول هذه الظاهرة و تحليل موضوع دراستنا بالبحث السوسولوجي المقارن وذلك بوضع إطار تصوري واقتراب نظري.

ان انتباه الباحث حول مواضيع معينة تكون جل اهتماماته و محل دراسة أكاديمية فيطرح تساؤلات كانت تدور في ذهنه وذلك بالرغبة في الكشف و البحث عن الحقيقة التي تجيبه عن تساؤلاته و بافتراضات ظهرت من الممارسة اليومية أو نبعث من الواقع المعاش.

فقد كان اهتمامنا في هذه الدراسة على الأفراد المتربصين في مؤسسات التكوين المهني و المراحل التي مروا بها من التسرب المدرسي إل قطاع التكوين المهني الذي فتح ابوابه لهم و إلى إندماجهم في مجال العمل و المهن و ذلك في فترة قصيرة ويتم ذلك من خلال الطلب والعرض عن العمل من اجل الحصول على منصب عمل.

2- نورية بنغبريط رمعون، رهن العلاقة بين التكوين والشغل، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 2011.

فقد أصبح قطاع التكوين و التعليم المهنيين مهم وذلك لكثرة الملتحقين به و قادر على تخريج عمال و أفراد يتميزون بقدرة على التكيف مع المتغيرات المستمرة في مختلف الوظائف و مع إحتياجات عالم الشغل و الإقتصاد.

ومن هذا المنطلق و في ظل التحولات جعلنا نطرح الإشكالية التالية:

ماهي الأسباب التي تدفع الأفراد لإلتحاق بالتكوين المهني ؟ وهل هذا التكوين يعتبر عامل أساسي و ضروري للإندماج في سوق العمل ؟.

كما أننا سنحاول شرح أكثر لإشكاليتنا من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع التكوين المهني في الجزائر في ظل إقتصاد السوق.
- ماهو واقع المتربص داخل المعاهد التكوين المهني.

فهذا الطرح حول التصور السوسيوولوجي لموضوع البحث قادنا إلى بلورة أربعة فرضيات رئيسية وهي :

*إن توجه الأفراد نحو التكوين المهني ماهو إلا تصور من أجل الإندماج في سوق العمل.

*إن الإلتحاق بالتكوين المهني نتيجة البطالة المتزايدة .

* التكوين المهني يمكن الفرد من الحصول على شهادة و خبرة في أقل وقت ممكن و بالتالي يحاول الحصول على منصب عمل.

ويستدعي أي بحث القيام بدراسة استطلاعية بغرض الكشف عن الظاهرة المراد دراستها وانطلاقا من ملاحظتنا للميدان ومن أجل التعمق والغوص في موضوع الدراسة وعينة البحث بدقة، كان توجهنا بداية إلى معهد التكوين المهني المتخصص "وهران / شرق" بغرض أخذ نظرة عامة عن الشباب الملتحقين بالتكوين المهني فكانت الأسئلة مصاغة على شكل مقابلات استطلاعية مع مستشارة التوجيه و الإرشاد، إضافة إلى مجموعة من المعلومات المقدمة من مديريةية التكوين المهني بولاية وهران، هذا ما جعلنا نتوجه شيء فشيئا في دراستنا وذلك بحديد الموضوع وعينة الدراسة، اذ قمنا بإجراء مقابلات استطلاعية مع بعض المبحوثين خلال شهر فيفري 2019 على فترات متقطعة كلما سمحت لنا الفرصة وتماشيا مع ظروف المبحوثين.

ونظرا لطبيعة الموضوع ومراعاة لمميزات مجتمع البحث و خصوصيته استعملنا المنهج الكيفي و اعتمدنا تقنيات وأدوات البحث المتمثلة في الملاحظة و التي تعد من بين التقنيات

المستعملة في الدراسات الميدانية وتعرف " على أنها طريقة منهجية يقوم بها الباحث بدقة تامة وفق قواعد محدّدة للكشف عن تفاصيل الظاهر".¹³

وقمنا بمقابلات مع مجموعة من المبحوثين 10 ذكورا و 10 إناثا

ومن أجل حصر موضوع دراستنا ارتأينا القيام ببحث ميداني بمدينة وهران كنموذج , فتم إختيارنا للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "مرافال".

أما فيما يتعلق بالفترة الزمنية التي إستغرقتها الدراسة أو البحث وذلك منذ طرح موضوع البحث حتى الانتهاء منه بشكل نهائي، فقد يحدّد المجال الزمني للبحث بالاقتران على الدراسة الميدانية وذلك إبتداء من النزول إلى الميدان ، فقد دامت قرابة شهر ، كانت بداية من أفريل 2019 حتى شهر ماي 2019.

من بين أهم الصعوبات التي واجهتنا أثناء قيامنا بهذه الدراسة هي قلة المراجع التي تتعلق بموضوع دراستنا ، صعوبة إيجاد المبحوثين بسهولة وتطبيق المقابلة ميدانيا بسبب إقناعهم بهدف الدراسة وتحفظنا بعض الشيء مما جعلنا نأخذ وقت أطول معهم ، بالإضافة إلى التعب و الإرهاق طول مدة الدراسة الميدانية، كما لا ننسى الظروف الاجتماعية و الاقتصادية .

وتطرقنا إلى مجموعة من المفاهيم لتوضيح أبعاد و متطلعات بحثنا من بينها: التكوين المهني المتربص ، الإدماج ، العمل ، سوق العمل .

مفهوم التكوين المهني: التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل¹⁴

مفهوم المتربص: هو الشخص الذي يتلقى التكوين داخل المؤسسات التكوينية و يشترط قبل دخوله أن يكون له مستوى.

ويبقى مفهوم العمل يحظى بأهمية كبرى في حياة الفرد، فقد عرف على أنه النشاط المبذول فكريا و عضليا ، يتحصل من خلاله الفرد على أجر، و لمفهوم العمل اجتماعيا يعتبره الان توران A. Touraine "أنه فعل تاريخي بكل امتياز فهو ليس وضعية أو حالة بل هو نشاط طبيعي يقوم به الفرد أو مجموعة ما و الذي بواسطته تتغير الظروف المادية أو المحيطة به،

1- حامد خالد، منهج البحث العلمي ، دار ربحانة للنشر و التوزيع ، القبة ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 2003

14- دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب و الرياضة ، الجزائر ، 2000، ص3.

بل ان دوره أكبر من ذلك فهو يتمثل في وعي الفرد أو المجموعة البشرية نفسها بأنها فاعل تاريخي أي منتجة للتغيير"¹⁵.

أما مفهوم الإدماج المهني فهو مفهوم مرتبط بالمجتمع لأن الفرد المدمج داخل الجماعة يكون مرتبط بجملة من المعايير و القيم ،حيث يعرفه اميل دوركايم على أنه:« مجموعة أو مجتمع يندمج أعضائه ويرتبطون مع بعضهم البعض عبر المعتقدات وقيم مشتركة.»، ويوصف على أنه العلاقة بين الشباب و العمل في عملية الانتقال بين المرحلة الابتدائية إلى المرحلة النهائية.¹⁶

وأخيرا مفهوم سوق العمل يعرف على أنه :«سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل و المستعدة ، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية و الخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى حالة الطلب و العرض الخاصة بالموارد البشرية»¹⁷.

هذه الدراسة إستهلناها بمقدمة عامة ، وقد تطرقنا لمعالجة الموضوع في فصول وذلك للإلمام بمجمل المعلومات و حيثيات البحث.

فالفصل الاول فاحتوى كل ما يخص قطاع التكوين المهني و تطوره و أنماطه و هيكله و أهدافه و أهميته، أما الفصل الثاني فخصص إلى اسس سوق العمل و التشغيل في الجزائر و الفصل الثالث: واقع المتربص داخل معاهد التكوين المهني .

وفي الأخير حولنا أن نكوّن حوصلة شاملة بخاتمة عامة تكون وافية لهذه الظاهرة

¹⁵-TOURAIN.A, La sociologie De l'action :p37-70.

2-عسلي حليمة، دور الجمعيات في إدماج الشباب في القطاع المهني ،مذكرة الماستر علم اجتماع عمل و تنظيم،جامعة وهران،2012-2013.

¹⁷ناصر قاسمي ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2011 ، ص 76.

الفصل الأول: المنظومة التكوينية في الجزائر

تمهيد:

يعتبر قطاع المهني من بين أهم المؤسسات التكوينية و التعليمية التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق التنمية و الحد من البطالة ، وذلك باستغلال الأفراد الذين خرجوا من المؤسسات التعليمية نتيجة التسرب المدرسي أو الذين أنهوا دراساتهم الجامعية أو تخلو عنها ويريدون التكوين في بعض التخصصات المهنية.

كما يمثل التكوين المهني عبر العالم القطاع الإستراتيجي المعتمد، فقد أضحى له الدور المركزي في الاقتصاد ، وفي المجتمع خصوصا في إطار تنظيم سوق العمل، وفي توفير قوى عاملة مؤهلة تستجيب لمتطلبات و احتياجات سوق العمل من خلال أساليب التكوين المختلفة التي يقدمها و من أنماطه المستحدثة، وهذا ما سنحاول التعرف عليه من خلال الفصل الأول .

1- ماهية التكوين المهني:

1-1- تعريف التكوين المهني:

تعدد تسميات التكوين المهني من بلد إلى آخر فقد يسميه البعض بالتدريب المهني "، "الإعداد المهني أو "التعليم المهني هي تسميات تختلف من باحث إلى آخر ولكن ليس الاختلاف في المعنى، فهدفها واحد هو تعليم الفرد و تأهيله للولوج لسوق العمل.

يعتبر التكوين المهني الركيزة الأساسية لكل تنمية، حيث تعددت التعاريف التي تناولت المفهوم، فيما يلي سنعرض البعض منها:

يعرفه بوفلجة غياث بأنه: «مجموعة من نشاطات تهدف أي ضمان الحصول على المعارف و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهمة، أو مجموعة من الوظائف مع القدرة و الفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المهنية».¹⁸

كما يعرفه ناصر قاسيمي بأنه: «مجموع المهارات اليدوية التي تقدم لشخص، إما لتعلم مهنة في فترة محددة بغرض توجيهه إلى سوق العمل، وإما أن تقوم مؤسسة بعملية تكوين لتلبية حاجاتها من التخصصات المهنية التي تحتاجها».¹⁹

التكوين المهني عبارة: «عن تكوين نظري و تطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول في عالم الشغل، كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم و رفع مستوى تأهيلهم تماشياً مع التطور الذي يشهده سوق العمل».²⁰

1- بوفلجة غياث، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000، ص 03 .

2- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع عمل وتنظيم ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 45.

3- انين خالد سيف، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2014، ص 15

كما يعني التكوين المهني: «فئات مختلفة، الشباب المنحدرين من النظام المدرسي و طالبي الشغل في إطار التكوين الأولي و المتواصل ، ثم العمال العاطلين عن العمل في إطار التكوين التحويلي.»²¹

أما جورج القوزي فيعرفه بأنه: «يسهل كل أشكال التحضيرات او التعديلات لعمل مهني و يتمثل ذلك في تعليم المعارف و نقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة.»²²

كما عرفت وزارة التكوين المهني سنة 1995 التكوين المهني بأنه: «أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله.»²³

كما عرف بأنه: «نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة من ناحية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء ، وطرق العمل و السلوك والاتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن العمل بكفاءة و إنتاجية عالية.»²⁴

ومن خلال التعاريف نستخلص تعريف واحد يمكن صياغته في الشكل التالي:

التكوين المهني: هو سلسلة من النشاطات و المعارف الضرورية التي يكتسبها الفرد للرفع من مستوى قدراته تؤهله للقيام بنشاط مهني ما أو امتحان حرفة ما تسمح له بالاندماج في عالم الشغل و ذلك بتحديد مسار مستقبلي.

1- فاطمة عيشوبة، نظام التكوين المهني في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2006، ص20.

2- بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة جامعة قسنطينة، 1995-1996، ص31.

3- واضح العمري، مدى تأثير التكوين المهني الإقليمي على التصورات الذهنية للمتربصين، دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني بولاية سطيف، ماجستير قسم علم النفس، جامعة سطيف، 2005-2006، ص67

4- حميدة جرو، موانع إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداريي وأساتذة التكوين المهني بولاية بسكرة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوية، بسكرة ، 2014، ص21.

1-2- أهمية التكوين المهني:

ازدادت أهمية التكوين المهني بزيادة الاحتياجات المهنية لسوق العمل والتي تختلف من قطاع لآخر، مما أدى إلى تنوع أساليب التكوين.

كما يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد المهنية.

وترجع أهمية التكوين المهني باعتباره استثمار في العنصر البشري و عاملا مساهما في تنمية قدرات الفرد و المجتمع، كما تساعده على مواكبة جميع التطورات و التغييرات الاجتماعية و الاقتصادية و المتطلبات التي يفرضها سوق العمل مما يمنح له فرصة الاندماج في عالم الشغل و الوسط المهني.

سؤال طرحناه على المبحوثين وجدنا إجابات عديدة، فيما تكمن أهمية التكوين المهني؟

من خلال تحليلنا لخطابات المبحوثين، لاحظنا أن أغلبهم يؤكدون على أهمية التكوين المهني و شهادته الممنوحة هي مؤهل ومعترف به تسمح لهم من الدخول إلى سوق العمل والوسط المهني وتوفير مناصب عمل للمتخرجين منه من خلال تكوينهم الذي تحصلوا عليه.

وهذا ما يؤكد أحد المبحوثين عندما قال:

"تكمن أهمية التكوين المهني في رفع الكفاءات وفرصة لرفع المستوى التعليمي و العملي." (المقابلة رقم 02)

كما صرّح مبحوث آخر:

"نسحقه psq ندخل نخدم بيه و الواحد جا هنا باش يتكون و يدخل يخدم" (المقابلة رقم 04).

وهذا ما اكده بوفلجة غياث إن هناك تغير في النظرة الاجتماعية للتكوين بسبب الحاجة المتزايدة إلى الحرفيين مع إمكانية إيجاد منصب شغل سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة.

كما أن التكوين المهني أصبح اليوم ملاذ الراسبين والذين لم يسعفهم الحظ استكمال التعليم المعتاد و اللجوء إلى التكوين بمختلف مناهجه وتخصصاته المتنوعة و العديدة التي تفتح الالتحاق به، وهذا ما صرّح به أحد المبحوثين:

"بالنسبة ليا أهميته تكمن في لموفقهمش الحظ في وزارة التربية يتوجه للتكوين المهني و يطلع niveau وميتلهاوش بصوالح ماشي ملاح، وثاني مي نتجي هنا (للمعهد) تتعداك

خبرة psq كايين بزاف من الجامعة أبندوناو وجاو هنا"
(المقابلة رقم 12).

وفي نفس القول صرح المبحوث :

"يساعد التلاميذ باش ميخرجوش عن الإطار الدراسي
ويعطيك un diplôme ،ثاني تتعلم الحرفة تاعك وتتربى
والمواظبة على هذه الحرفة وحسن السلوك مع الناس
و الاحترام." (المقابلة رقم 13).

يظهر لنا في الخطاب الثاني أن التكوين المهني تجعل حياة الممتهن اليوم يتعلم ليس فقط
على صقل المعارف بل أيضا على بناء شخصية متوازنة ومندمجة في وسط مهني و
اقتصادي ،علما ان الإستراتيجية المتبعة من طرف الجهاز التكويني الوصول إلى عالم
الشغل من خلال تنمية مستدامة .

1-3- أهداف التكويين المهني:

في ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي تعيشها المجتمعات ، يسعى التكويين المهني إلى تحقيق بعض الأهداف و تتمثل فيما يلي:

* العمل على التحسين الدائم للمستوى النظري المعرفي و التطبيقي ذات العلاقة بالمهنة التي يمارسها الفرد.

* تزويد سوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب عمل.

* تمكين الفرد من الحصول على منصب عمل في المجتمع و بالتالي تحقيق الاندماج الاجتماعي المطلوب و الحصول على المكانة الاجتماعية لهذا الفرد.

* ترقية الفئات الخاصة بالمجتمع قصد إدماجهم في الحياة العملية.

* استقبال الشباب المتسرب و تأهيلهم مهنيا لإدماجهم في الحياة المهنية و تحصينهم من البطالة و الإنحراف.

* المساهمة في إنعاش الاقتصاد الوطني وذلك بتوفير اليد العاملة المؤهلة لمواكبة التطور الصناعي و العلمي

فمن خلال تحليلنا لخطابات المبحوثين ، تظهر لنا مواقف مختلفة تؤكد أن الهدف من التكويين المهني و عامل الأساسي هو التكويين من أجل العمل ، فنرى البعض أن التكويين يساعده على الترقية في العمل خصوصا العمال الذين يواصلون تكوينهم في الدروس المسائية ، فالتكويين هو فرصة لهم للارتقاء في السلم المهني في مجال عملهم، فالترقية مرتبطة في المنصب المرتبط بتقييم المسؤولين للعمال كما يقول أحد المبحوثين:

"الخدمة فرضت عليا التكويين المهني من أجل الترقية

في العمل و مساعدة المؤسسة" (المقابلة رقم 03).

و هناك من يرى التكويين المهني يساعد الفرد على إثبات ذاته

"أنا في طبيعتي نشيطة و نحب الحاجة لي فيها Acivité، فالتكويين

المهني يساعد على إثبات ذاتي في المجتمع" (المقابلة رقم 06).

كما حدد بلقاسم سلاطونية و آخرون في كتابه "تنمية الموارد البشرية هدفين أساسيين للتكويين المهني هما :

أولا باعتباره هدف شخصي: حيث يرتكز في فعالية التكويين المهني على الفرد من خلال تعلمه و إكتسابه لمجموعة من المهن حتى يكون مؤهلا بعد انقضاء فترة تكوينه و يستطيع ان يواكب التطورات في مجال مهنته أو اختصاصه.

وثانيا هدفا عاما: ويرتبط بتطوير و تحسين أداء المؤسسات وتنمية الاقتصاديات من خلال الكشف عن نقاط القوة و الضعف عبر تكوين الأهداف من الناحيتين الفنية و التكنولوجية.²⁵

2- نظام التكوين المهني في الجزائر

2-1- مراحل تطور التكوين المهني بالجزائر:

أضحى قطاع التكوين المهني بأهميته البالغة التي ازدادت تدريجيا بالطلب الاجتماعي المتزايد في مجالات العمل المختلفة كما مر بتحويلات مست عدة جوانب مهمة من تكوين فئة كبار السن إلى تعليم و تكوين التلاميذ المتسربين من نظام التعليم العام بإضافة إلى تلبية حاجيات الإقتصادية من اليد العاملة المؤهلة التي فرضتها التحويلات التكنولوجية مع مراعاة سوق العمل.

فارتبط ظهور التكوين المهني في الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت إسم " مصلحة التكوين المهني بالجزائر " مسيرة من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، وكان التكوين في آجال قصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء و الأشغال العمومية خاصة لأجل تلبية حاجات الاقتصاد الفرنسي وبصيغة أدق لأجل بناء فرنسا المدمرة.²⁶

ومن خلال الإطلاع على التطورات التي حدثت لقطاع التكوين المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا يكمن أن نميز أربع فترات أساسية مست جانبه الكمي و النوعي وهي كالتالي:

- الفترة ما بين 1962-1969:

تميزت هذه الفترة بالبحث عن إستراتيجية لمواجهة الإرث الإستعماري، فقد بلغ عدد مراكز التكوين المهني في هذه الفترة 49 مؤسسة تكوينية تركها المعمر لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته، كما تميزت بإقامة مراكز للتكفل باليد العاملة من قبل المؤسسات الصناعية و توظيف مكونين وإطارات إدرية لتسيير مراكز التكوين المهني ، حيث ركزت المنظومة التربوية الجزائرية جهودها في هذه الفترة على تطوير التكوين المهني التقني و تم إنشاء "محافظة التكوين المهني و ترقية الإطارات" لاجل (دراسة و ترقية سياسة تكوين الكبار) تعمل على تهيئ الإصلاحات الضرورية للنهوض بالإقتصاد الوطني.²⁷

1- بلقاسم سلاطينة وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، 2007 ص 266-267.

2- انين خالد سيف وسلامي منيرة ، مرجع سابق، ص164.

3-منور معاريف، مقارنة لواقع التكوين المهني في تلمسان، دراسة ميدانية لمؤسسات التكوين المهني، تنسيق نورية بنغبريط رمعون، منشورات مركز البحث في الانثروبولوجيا الإجتماعية و الثقافية، 2011، ص40

وفي سنة 1964 تم إجبار المؤسسات لامتلاك مصلحة للتكوين و التنمية العمالية، أما سنة 1967 عرفت إنشاء المعهد الوطني لتكوين الراشدين بموجب الأمر رقم 54-67 بتاريخ 23 يناير 1967 و الذي عوض المصالح الثلاثة:

-المصلحة السيكو تقنية : و التي تهتم بانتقاء المهني و التوجيه المهني.

-المصلحة التقنية البيداغوجية: ومن بين مهامها إعداد البرامج و الامتحانات نهاية التكوين.

- مصلحة تكوين المرنيين : تختص بتكوين المكونين.

وتم أيضا إنشاء معهدين هما : المعهد التكنولوجي للأشغال العمومية و البناء و المعهد التكنولوجي للصيانة في الإلكترونيك.²⁸

- الفترة ما بين 1970-1979:

تميزت هذه الفترة بظهور ضغط على جهاز التكوين المهني نتيجة توسع النشاط الاقتصادي مما خلق معاناة في القطاع جراء نقص الوسائل وقلة اليد العاملة المؤهلة خصوصا.

كما تزامنت هذه الفترة بظهور المخطط الرباعي الأول والذي حدد مجال تدخل التكوين المهني لفئة الشباب الراسبين في المنظومة التربوية و تكوينهم مهنيا، طبقا لمتطلبات الاقتصاد و الاستعمال الأمثل للطاقات و الإمكانيات هذه الفئة لمساعدتهم في الاندماج في عالم الشغل.²⁹

كما يهدف المخطط الرباعي الأول إلى إنشاء 17000 منصب تكويني، بينما توجهت أنظار المخطط الرباعي الثاني إلى حوالي 25000 منصب خلال إنشاء 82 مركزا في نهاية سنة 1979 بلغ تعداد المتربصين 30000 متربص.³⁰

كما تم إنشاء جهاز التكوين المهني يحوى مؤسسات منشئة للعمل و المحفزة على التنمية، وإنشاء مراكز التكوين المهني قدرة إستعابها 6000 متدرب وفي هذه الفترة تم الاعتماد على التكوين (عمال مؤهلين، متخصصين) في مختلف التخصصات " البناء ، التجارة ، الترقيص الصحي، الميكانيك وإنشاء العديد من المنشآت من بينها معهدين

1- منور معاريف، مرجع سابق، ص40.

2- بوفلجة غياث، الأسس النفسية لتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، 1994، ص 73.

3- كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني ، قسم العلوم الإجتماعية، ورقة، بدون صفحة، بدون سنة.

تكنولوجيين مهمتهما تكوين تقنيين ساميين في فروع التشييد و الهندسة المعمارية والأشغال العمومية والصيانة الكهروميكانيكية.³¹

كما تم وضع بعض المفاهيم الجديدة حيز المداولة مثل التكوين الدائم ، المتواصل ، الرسكلة والإتقان.، وشهدت هذه الفترة صدور عدة نصوص قانونية تضم:

- المرسوم رقم 112/74 الذي حدد القوانين الأساسية لمراكز التكوين المهني.
- المرسوم رقم 115/74 الذي تضمن القانون الأساسي لأساتذة التكوين المهني .
- المرسوم رقم 259 /79 الذي شمل القانون الأساسي لأساتذة المتخصص في التعليم المهني.

بالإضافة إلى إدماج موظفي التكوين المهني في الوظيف العمومي.

لقد تضاعف الطلب على التكوين نظرا للحاجة الماسة لليد العاملة المؤهلة ، وبالتالي عدم قدرة استجابة القطاع لمتطلبات التنمية الاقتصادية للنتائج السلبية الملاحظة كضعف المرودية و التأخر في إنجاز المشاريع.

- الفترة ما بين 1980-1990:

ما ميز هذه الفترة هو استقلالية قطاع التكوين المهني وتنشيطه عن طريق إنشاء وزارة التكوين المهني، فمع بداية سنوات الثمانينات وظهر المخطط الخماسي الأول و الذي إمتد من سنة 1980-1984 قدرت الحاجة إلى اليد العاملة التي يجب تكوينها بحوالي 6643000 عون من بينهم 403000 عامل مهني مؤهل محص قبل المخطط الخماسي الاول كما قدر الطلب الاجتماعي على التكوين على أساس التسرب من المنظومة التعليمية ما بين 1979-1980 حوالي 365000 متكون 505000 متكون سنة 1983.³²

وقد شهد القطاع بناء 276 مركزا، كما شهدت الفترة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى وتحويلها إلى وحدات صغيرة مم أدى إلى توقف المشاريع التكوينية بسبب النمط الإقتصادي الجديد.³³

كما شهدت هذه الفترة بظهور نمط جديد من التكوين وهو نمط التمهين الذي ظهر بموجب قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المعدل سنة 1989 الذي يهدف إلى

1- بوفلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر ،دار الغرب للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2002 ، ص60-74.

2- بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص60.

3- منور معاريف،"مقاربة لواقع التكوين المهني في تلمسان"، تنسيق نورية بنغبريط رمعون، مرجع سابق، ص40.

إستغلال المؤسسات " هياكلها ، ورشاتها و إطاراتها" في عملية التكوين ، بالإضافة إلى اشتراك القطاعات الاقتصادية "عمومية وخاصة في عملية التكوين.

وشرع في تطبيق هذا القانون في سنة 1982 ، حيث إستفادة من ما يقارب 320000 شاب تتراوح أعمارهم ما بين 15-18 سنة وبعدها إتفق العمر إلى 25 سنة بموجب قانون رقم 34/90 المؤرخ 25 ديسمبر 1990 ، المعدل و المتمم للقانون المذكور سابق حول التمهين كما تطورت التخصصات القابلة للتمهين من 110 تخصصا إلى أكثر من 250 تخصصا.³⁴

لكن رغم كل الجهود إلا أن هذه الفترة تسمت بنقائص وهي عدم إستجابة قطاع التكوين المهني مع متطلبات التنمية الاقتصادية و الإجتماعية مما نتج عنه نقص في اليد العاملة المؤهلة خاصة التقنيين السامين بالإضافة إلى ضعف الم دودية من الجانب الكمي و الكيفي لطاقت الوطنية للتكوين.

- الفترة ما بين 1990-2000:

في هذه المرحلة عرف القطاع كغيره من القطاعات ركودا و تدهورا ملحوظ نتيجة الوضع الأمني الذي مرت به البلاد و الذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية و الإجتماعية.

كما عرف غلق العديد من المراكز و المعاهد وفي سنة 1999 ومع بداية عودة الأمن و الإستقرار للبلاد تم إنشاء وزارة مستقلة لتكوين المهني بتاريخ 07 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية والتي تتضمن ممثلين من وزارة التكوين المهني ، وزارة التعليم العالي ، وزارة التربية الوطنية بالإضافة إلى إنشاء شهادتين، شهادة البكالوريا المهنية و شهادة التأهيل في التعليم المهني .³⁵

كما شهدت هذه المرحلة ظهور مجموعة من الإصلاحات الاقتصادية من خلال جملة الإجراءات حيث أتى المخطط التوجيهي بعدة توصيات و تتضمن مايلي:

-إنشاء جهاز للتعاون وشمّل القطاعات المكونة و المستخدمة من اجل توفير شروط مناسبة لتشغيل و التكوين يتمثل في المجلس الإستشاري للتكوين المهني .

1- بلقاسم سلاطية ، سوسيولوجيا التكوين المهني ، وسياسة التشغيل ، مرجع سابق ، ص 134.

2- كلثوم مسعودي ، مرجع سابق، بدون سنة، بدون صفحة.

- إنشاء مجالس محلية إستشارية للتكوين المهني على مستوى الولاية و كذا فتح التكوين المهني للإستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية كما عرف بلامركزية في التسيير الإداري و المالي.³⁶

كما تم إدراج أنماط أخرى من التكوين على جانب التكوين الإقليمي، ووضع خطة بإدخال التعليم المهني يهدف لتعزيز المعارف الأساسية و تكيف مع متطلبات سوق العمل.

- الفترة ما بعد 2000:

تميزت هذه الفترة بتواصل الإصلاحات من خلال إبرام اتفاقية بين الجزائر و الإتحاد الأوربي منذ جانفي 2003 إلى غاية 2009 يهدف تأهيل و تكيف قطاع التكوين المهني مع متطلبات اقتصاد السوق، بتمويل مشترك قدر ب 109 مليون أورو ، كما تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم و التكوين المهنيين أيام 8-9-10 أبريل 2007 حيث تمت فيه مناقشة كافة القضايا المتعلقة بمنظومة التكوين المهني بهدف صياغة إستراتيجية وطنية كفيلة بتقريب التكوين المهني مع متطلبات سوق العمل.³⁷

كما تدعم القطاع سنة 2008 بصور القانون التوجيهي التكوين و التعليم للمهن والذي تحمل 6 أبواب و 32 مادة تهدف إلى تنظيم قطاع التكوين و التعليم المهنيين مواكبة للتطورات التي تشهدها سوق العمل وطرق الإنتاج.³⁸

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333 والذي تم بموجبه إنشاء خلايا التوجيه و الإرشاد و التوجيه في المؤسسات التكوين و التعليم المهنيين وكذلك اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.³⁹

2-2- أنماط التكوين المهني في الجزائر:

إن الظروف التي مرت بها البلاد و استجابة لطلبات التكوين، أصبح القطاع يوفر أنماط مختلفة و متنوعة وذلك حسب فئات مختلفة من المجتمع الجزائري وذلك حسب الإصلاحات التكوينية ،ومن بين الأنماط المتوفرة نذكر مايلي :

³⁶ -بوفلجة غياث ، مرجع سابق ،ص11-12.

2- أنين خالد سيف الدين ، " دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرق ورقلة -تقرت- حاسي مسعود ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، العدد2، جامعة ورقلة ، الجزائر ، ص152.

3- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية ، قانون رقم 07-08 المؤرخ في 23/02/2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين العدد 11، ص04.

4- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية المرسوم التنفيذي رقم 11-333 المؤرخ في 19/09/2011 المتضمن كفايات إنشاء خلايا التوجيه في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين العدد 52 ، ص28-29.

-التكوين الإقليمي : Formation résidentielle :

وينظم هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة في التكوين المهني ويوجه لطل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق ويضمن التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوينية ومعينة طيلة مدة التربص بالجانب النظري و يستكمل بفترات تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.⁴⁰ بحيث يكون المتربص خاضعا للقانون الداخلي للمركز. هذا ما يتضح من خلال الجدول

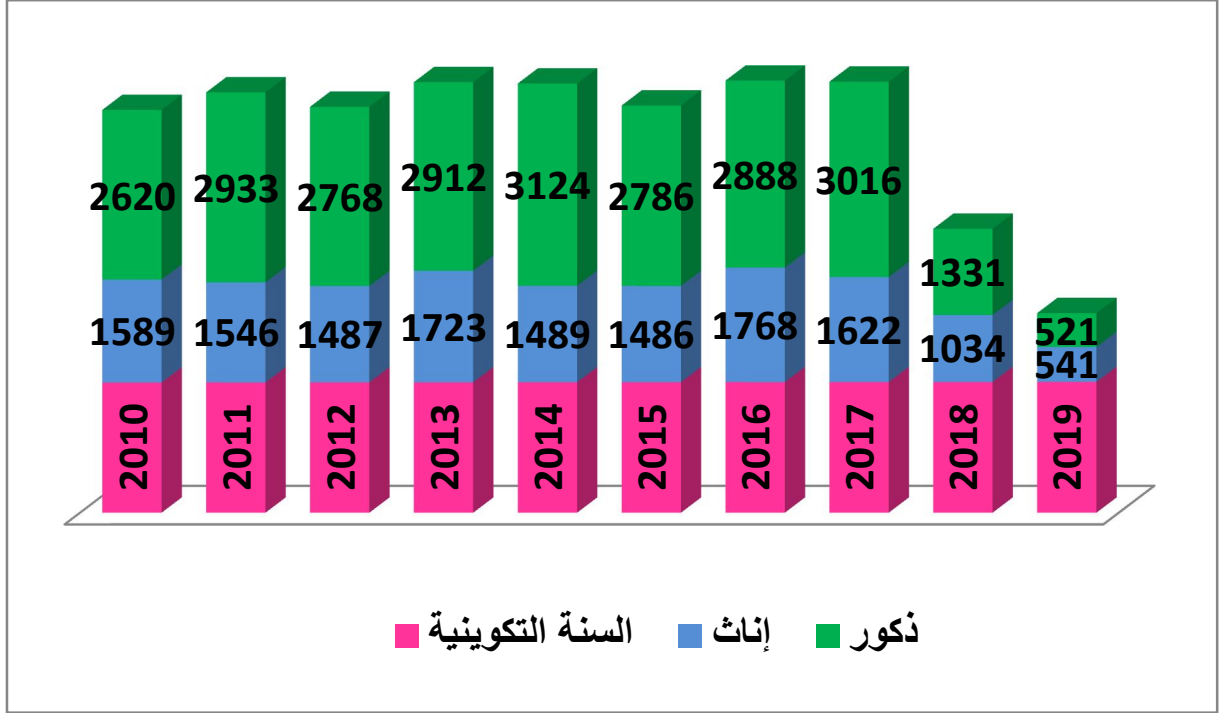
الجدول رقم 01: يمثل حصيلة مدمجي التكوين المهني حسب النوع الإقليمي و الجنس ما بين 2010-2019.

التكوين الإقليمي		السنة التكوينية
عدد المتربصين		
ذكور	إناث	
2620	1589	2010
2933	1546	2011
2768	1487	2012
2912	1723	2013
3124	1489	2014
2786	1486	2015
2888	1768	2016
3016	1622	2017
1331	1034	2018
521	541	2019
24899	14285	المجموع

المصدر: مديرية التكوين المهني لولاية وهران

⁴⁰- Djenkal Ameziane .ouvrage précédent.p9.

الشكل رقم 01: يمثل أعمدة بيانية لمتربصي التكوين المهني حسب النوع الإقليمي و الجنس ما بين 2010-2019.



نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الذكور تمثل 64% من المجموع الكلي للمتربصين في التكوين الإقليمي مقابل 36% من نسبة الإناث وهذا راجع إلى عدة عوامل أن الفئة الأكثر عرضة للتسرب المدرسي هم الذكور بعكس الإناث الذين يفضلون مواصلة التعليم من أجل إثبات ذواتهن كما أن التخصصات التي تتبناها مراكز التكوين المهني نجد أن تخصصات الذكور أكثر من تخصصات الإناث

-التكوين عم طريق التمهين: Apprentissage

ظهر هذا النمط من التكوين طبقا للقانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين ، حيث تعرفه المادة 02 على انه :«طريقة لتكوين المهني يهدف إلى إكساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد و الخدمات»⁴¹.

1- قانون العمل نصوص تشريعية ، نشر المعهد الوطني للعمل ، الطبعة الثانية متممة ومعدلة، الجزائر ، 2004، ص 180.

كما ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل ت بحيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية و المؤسسة الإقتصادية و الحرفيين و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح بملامسة المهنة.⁴²

ومن خلال دراستنا الميدانية أكد المبحوثين على إختيارهم لنمط التكوين عن طريق التمهين نظرا لأهميته البالغة فهو النمط الأكثر إقبالا من طرف المتكويين ، المتربصين ، و أفضل قابلية لتشغيل فهو يمنح لهم فرص أكبر للحصول على منصب عمل سواء في قطاع العمل العام أو الخاص كتصريح أحد المبحوثين :

"مراكز التكوين المهني راهي توفر مناصب عمل كمثلي في التمهين ، خاصة أنا نخرج منا ندخل نخدم derect وناس بزاف خرجوا منا ، غدوة دخلوا خدموا." (المقابلة رقم 13).

كما أكدت لنا مستشارة الإرشاد و التوجيه و الإعلام على مستوى معهد التكوين المهني المتخصص وهران/شرق من خلال الدراسة الاستطلاعية على أهمية هذا التكوين بالتمهين باعتباره حلقة وصل بين الجانب النظري و الميداني التطبيقي يساعد الشاب المتربص على تعلم مهنة وحرفة من خلال المهارات و المعارف يضمنون بها عملهم في المستقبل .

على سبيل المثال يبين المبحوث على أهمية التكوين :

«مليح نتعلم وندي حرفة خير ما الواحد يقعد برا.» (المقابلة رقم 07).

و أوضح المبحوث

" كايين des licenciés جو للورشة أبسط

الأمور ميعرفوهاش." (المقابلة رقم 10).

كما أن أغلب المبحوثين يتوجهوا نحو التكوين عن طريق التمهين لأنه يمنح خبر أكثر عكس التكوين الإقامي وهذا مايتضح من خلال الجدول الأتي:

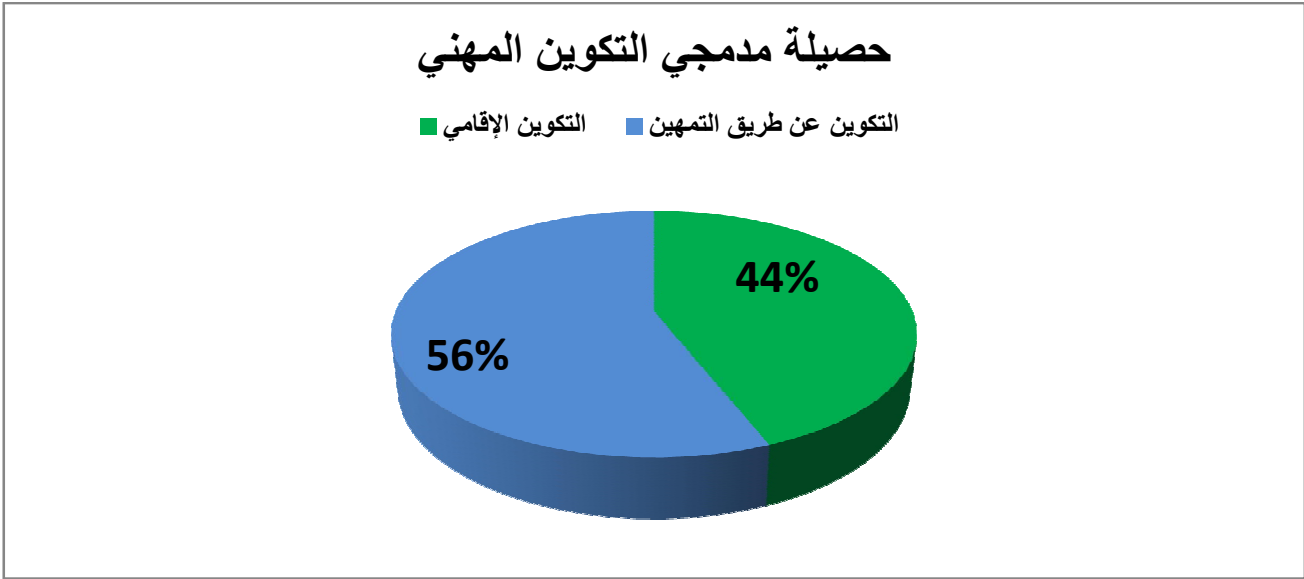
الجدول رقم 02: يمثل حصيلة المدمجين حسب متغير نمط التكوين المهني للفترة ما بين 2010-2019.⁴³

عدد مدمجي التكوين المهني		
نمط التكوين المهني	التكوين الإقامي	التكوين عن طريق التمهين
المجموع	39184	50145
النسبة	%44	%56

⁴² -www-mfep.gov.dz

⁴³ - مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية وهران

الشكل رقم 02: يمثل دائرة نسبة لحصيلة مدمجي حسب متغير نمط التكوين المهني ما بين 2010-2019



يتضح من خلال الجدول أن مدمجي التكوين عن طريق التمهين أكثر من التكوين الإقليمي بنسبة 56% وذلك لأنه يمنح للمتكون خبرة في الميدان وزيادة في قدراته و مهاراته وفرص الحصول على وظيفة سواء في القطاع العام أو الخاص.

وفي تصريح اخر للمبحوث:

"خيرت هذا النمط من التكوين باش نقبض غاية في terrain و الأغلبية يخيروا Apprentissages ، parce que فيه الخدمة أكثر وخير من التكوين الإقليمي". (المقابلة رقم 02).

بالإضافة أن مراكز و معاهد التكوين توجه المتكونين إلى النمط الإقليمي كونها لاتستطيع أن توفر الأجهزة و المعدات اللازمة لتكوينهم وهذا ما أدلت به مستشارة التوجيه للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني وهران / شرق(الشهيد حسني خضاري) .

-التكوين عن بعد: Formation à distance

وهو تكوين يتم بالمراسلة يتكفل به المركز الوطنية للتعليم المهني عن بعد (CNEPD)، ويتم في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة و يمنح نفس الشهادات التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني، بحيث إيصال الدعائم البيداغوجية للمتربص ويتبع ذلك بتجمعات دورية تتم بواسطة ملتقيات و التربصات التطبيقية.

وتؤكد مستشارة التوجيه و الإرشاد للمعهد أن التكوين بالمراسلة يتم المتربصين فيه الدراسة عن طريق (CD).

-التكوين عن طريق الدروس المسائية: Formation en cours du soir

وهو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ، ويتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد الإنتهاء من مهامهم العادية ويعتبر هذا النمط التكويني الأقل تطورا ، كما يهدف إلى تأهيل المهني للعاملين من أجل الحصول على الترقية المهنية و الإجتماعية ، وتسير الإحصائيات إلى أن عدد المسجلين فيه سنة 2014 33796 إي حوالي 5,94% بالمقارنة مع عدد المسجلين في الأنماط الأخرى .⁴⁴

وتضيف المستشارة إلى أن هذا التكوين هو الاكثر للعمال « تكون يوميا من الساعة 17:00 إلى 19:00 مساء، بالإضافة إلى يوم السبت يوما كاملا ، وتكون مدة التكوين عامين ونصف».

-التكوين المتواصل: Formation Continue

يمس هذا النوع من التكوين فقط فئة العمال و الموظفين داخل المؤسسات عن طريق تكوينهم وتلقينهم أحدث التكنولوجيا مواكبة لمستجدات التي يتطلبها منصب العمل يهدف تحسين كفاءتهم و مردود يتهم ولا بد من تواصل دائما مع المحيط المهني .⁴⁵

الجدول رقم 03: يوضح تطور عدد المسجلين أو الملتحقين بالتكوين المهني حسب نوع التكوين من 2000 إلى 2012

السنة التكوينية	التكوين الإقليمي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق دروس مسائية	التكوين عن بعد	المجموع
2000	162025	113141	14897	13501	303564
2001	187413	119144	16610	10334	333501
2002	185980	120165	17714	14938	338797
2003	171043	120900	16636	14853	323432
2004	225723	170968	22922	13771	433384
2005	223758	198883	23874	20938	467453
2006	210943	202579	20136	29866	463524

⁴⁴ - حاج محمد رابح ، حلوان نريمان، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصائيات، 2015، ص31.

⁴⁵ - كلثوم مسعودي، مرجع سابق، بدون سنة ، بدون صفحة.

412635	31505	21179	183899	176052	2007
583952	34204	25923	262460	261365	2008
481710	41065	25112	254416	161117	2009
521513	34897	20997	246570	219049	2010
512355	38125	24879	244167	205184	2011
513915	43404	27031	242667	200813	2012

المصدر: المنظمة الوطنية للإحصائيات ONS

نلاحظ من هذا الجدول ان قطاع التكوين المهني عرف تطورا ملحوظا في عدد المتربصين الملتحقين به وذلك في مختلف التخصصات المعروضة, حيث كان عددهم 303564 متربص سنة 2000 ليصل الى 433384 متربص سنة 2004 ليقفز الى 513915 متربص سنة 2012 وهذا دليل على إهتمام الدولة بهذا القطاع ان هناك تزايد الطلب على هذا القطاع كونه يمثل ملجأ لعدد هام من الشباب الذي تم لفظه من النظام التعليمي , ويسعى إلى التكوين من الحصول على التدريب و التأهيل الذي قد يمكنه من إيجاد عمل في المستقبل , ويبدو هذا التطور جليا خاصة في "التكوين الإقامي" حيث يحتوي اكبر عدد من المتربصين مقارنة مع باقي الانماط , حيث بلغ عددهم سنة 2000 ب 162025 متربص ليصل الى 225723 متربص سنة 2004 ثم الى 261365 متربص سنة 2008, وذلك لأسباب عديدة قد تتمثل خاصة في التطور التكنولوجي أو تلك التي تتعلق بنمط هذا النوع من التكوين كونه يمكن ممارسته داخل مراكز التكوين.

بالإضافة لهذه الأنماط هناك أنماط مستحدثة وهي:

- تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

الأساس وراء خلق هذا النمط هو خلق الأسرة المنتجة لأنه مع تطور الوقت المرأة أيضا تطورت من حيث المستوى التعليمي و الثقافي, فهناك ربات بيوت يمكنهم دخول عجلة التنمية والمشاركة في سوق العمل, طبق هذا النمط سنة 2004 أما مدة التكوين من 03 إلى 06 أشهر و الشهادة المتحصل عليها هي شهادة تأهيل مهني , كما يسمح لها العمل للحساب الخاص عبر اللجوء إلى آليات وأجهزة التشغيل.

- التكوين عن طريق المعابر:

يمنح هذا النمط من التكوين للحاصلين على شهادة التكوين المهني في تخصص معين ذات درجة معينة الفرصة للإلتحاق بتكوين يسمح لهم إكتساب شهادة ذات درجة أعلى من السابقة سواء في نفس التخصص او في نفس المهنة.

وتشير مستشارة التوجيه و الإعلام في هذا النمط من التكوين مثلا شخص متكون تحصل على شهادة أهلية تقني BT يسمح له الانتقال لاكتساب شهادة أهلية تقني سامي BTS مع تربص مدته 06 أشهر.

- التكوين داخل المؤسسات العقابية:

تم اعتماد هذا النوع من التكوين من خلال منشورا داخلي إستحدث سنة 2000 وتم تحديد مدة التكوين 06 أشهر في مجموعة من التخصصات (الإعلام الآلي، حلاقة نساء و رجال ، التلحيم ، النجارة) وعند نهاية التكوين يتم الحصول على شهادة أهلية، مما يسمح للمتربص بالاندماج المهني عند خروجه من المؤسسة العقابية.⁴⁶

- التكوين في الوسط الريفي:

يهدف تقريب التكوين إلى بعض فئات الشباب المحرومة ، لاسيما تلك التي تعيش في المناطق النائية أو الريفية ذات الظروف الطبيعية الصعبة ، كما باشر قطاع التكوين و التعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة أساس بمراكز التكوين المهني والتمهين بعمب تحت سلطة مدير المركز ، وهو نظام للتكوين موجه خاصة لفتيات هذه المناطق.⁴⁷

- تكوين مهني لفئة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب:

وضع للفئات الغير متمدرسة والذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا لأسباب إجتماعية وإقتصادية، فهو يهدف إلى ضمان مبدأ تكافئ الفرص بين شرائح المجتمع و إعطائهم حظوظ الإندماج في المجتمع و الحياة المهنية ، وقد شرع تنفيذه ابتداء من 2001/2000 و يتربصون فترة ما قبل التكوين لمدة 6 أشهر تسمح بتحضيرهم وتلقيهم معلومات قاعدية التي هي ضرورية فيما بعد فترة التكوين المهني.

-التعليم المهني :

تم إستحداثه بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-294 المؤرخ في 20 سبتمبر 2008 و الذي يصن على فتح 26 فوج تعليم مهني في 13 معهد موزعين على تسعة ولايات عبر التراب الوطني .

ويكون التوجيه إختياري حسب رغبة التلميذ، أما مسار التعليم المهني إلى طورين مدته سنتين و يتوج بشهادة التعليم المهني درجة أولى DEP1 هذا ما يسمح بالإلتحاق بالطور

⁴⁶ - مديرية التكوين و التعليم المهنيين لولاية وهران.

⁴⁷ - www.mfep.gov.dz

الثاني ويدوم لمدة سنتين يتوج بشهادة التعليم المهني، درجة ثانية DEP2 وهناك شهادة تقني سامي ومدة التكوين سنة واحدة.⁴⁸

وفي هذا الإطار هذا النمط المستحدث أصبح له حصة كبيرة من طرف الدولة وهو مخصص لتلاميذ السنة الرابعة متوسط إلى السنة أول ثانوي كما يتلقى المتربص الجانب النظري و الميداني في التخصص المطلوب و هذا ما توضح لنا من خلال الدراسة الاستطلاعية .

2-3--مدونة التخصصات المهنية:

هي عبارة عن جهاز يهتم بفهرسة التكوينات وضبطها و التخطيط للتخصصات الواجب برمجتها على المدى المتوسط أو البعيد، من أجل تلبية حاجيات السوق من اليد العاملة المؤهلة.

2-3-مستويات التأهيل للتكوين المهني بالجزائر:

تختلف مدة التكوين حسب التخصصات ومستوى التأهيل حيث تتراوح ما بين 12 إلى 30 شهرا و قد تمتد إلى 6 أشهر ، عندما يتعلق الأمر بنمط التكوين عن طريق التمهين.⁴⁹

تتكون مستويات التأهيل من خمسة مستويات ولكل مستوى شهادة ومدة التكوين وهي كالاتي:

- **المستوى الأول:** تسمى بشهادة مهنية متخصصة CFPS ، بحث يشترط فيه مستوى خامسة ابتدائي كاملة أي (معرفة القراءة و الكتابة) وتدوم مدة التكوين 06 أشهر .

- **المستوى الثاني:** تسمى بشهادة الكفاءة المهنية CAP ويشترط فيه إما مستوى خامسة ابتدائي كاملة أو مستوى رابعة متوسط ، وتدوم مدة التكوين 12 شهرا.

- **المستوى الثالث:** يسمى عاملا ذي تأهيل عالي ، أي شهادة التحكم المهني أو المهارة المهنية CMP، يشترط فيه مستوى السنة الرابعة متوسط وتكوم مدة التكوين 18 شهرا.

- **المستوى الرابع:** يسمى عون تحكم أي شهادة أهلية تقني BT، يشترط فيه مستوى السنة الثانية ثانوي ،وتدوم مدة التكوين 24 شهرا.

- **المستوى الخامس:** يسمى إطار ، إي شهادة أهلية تقني سامي BTS، يشترط فيه مستوى الثالثة ثانوي، وتدوم مدة التكوين 30 شهرا

1- شارف أفول نسرين، خريجو الجامعة ، التكوين المهني ، وسوق العمل في الجزائر ،مذكرة ماجستير علم الاجتماع عمل وتنظيم ، جامعة وهران ، 2014-2015 ، ص79.

2-مسعودي عفاف، إعداد دليل مرافقة متربصي التكوين المهني، مذكرة ماستر علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه ، جامعة الوادي ، 2013-2014، ص15.

من خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أن أغلب المبحوثين توجهوا نحو التكوين المهني بالمستوى الخامس كونها تضمن للمتربصين مستوى عالي من التكوين وتوفر مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، إضافة كون المعهد يتطلب مستوى الثالثة ثانوي إي شهادة أهلية تقني سامي ، حيث صرّح المبحوث:

**"التوجه نحو التكوين المهني لخطرش فيه
ديبلوم BTS باش تخدمي بيه" (المقابلة رقم 20).**

وفي نفس السياق يصرح مبحوث قائلًا:

**"حنا عندنا في الجزائر تقني سامي مهم جدا"
(المقابلة رقم 18).**

2-4-شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني:

يوفر قطاع التكوين على شبكة واسعة من مؤسسات و هياكل للتكوين تقع تحت وصاية مزاراة التكوين والتعليم المهنيين وتنقسم إلى قسمين:

أ-هياكل التكوين المهني وتتمثل في:

*مراكز التكوين المهني والتمهين CFPA : تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني ويبلغ عددها 735 مركزا متواجدا بكل ولايات القطر(48 ولاية) توفر تكوينا من المستوى الأول إلى المستوى الرابع ، كما لهذه المراكز ملحقات و أقسام منتدبة بالوسط الريفي يبلغ عددها 223 ملحقة.

*المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSFP : تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن و تتكفل بتكوين التقنيين الساميين(المستوى 4 و 5)، ويبلغ عددها 93 وتتبع لها 15 ملحقة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم04: يوضح تطور الهياكل القاعدية من 2012 إلى 2014

2014	2013	2012	الهياكل
816	756	751	مركز التكوين المهني و التمهين
207	214	214	ملاحق مركز التكوين المهني و التمهين
241 790	231 080	230 180	قدرات بيداغوجية (1)
40 545	38 775	38 715	قدرات النظام الداخلي(2)
128	110	103	معهد وطني متخصص في التكوين و التعليم المهنيين
11	08	07	منه :معهد التعليم المهني

11	12	13	ملاحق معهد وطني متخصص في التكوين المهني
58 225	50 425	47 325	قدرات بيداغوجية (1)
19 590	16 730	15 710	قدرات النظام الداخلي
6	6	6	معهد التكوين المهني
2 150	2 150	2 150	قدرات بيداغوجية
1 320	1 200	1 200	قدرات النظام الداخلي
950	872	860	المجموع
218	226	227	ملحق
302 165	283 655	279 655	قدرات بيداغوجية(1)
61 455	56 705	55 625	قدرات النظام الداخلي(2)

المصدر: المنظمة الوطنية للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول أن قطاع التكوين المهني تطورا ملحوظا وتوسعا من حيث الهياكل القاعدية خلال السنوات الأخيرة، حيث كانت تحتوي على 751 مركز للتكوين المهني سنة 2012 لتصل سنة 2014 إلى 816 مركزا، أما المعاهد فكانت 103 معهد سنة 2012 لتصل سنة 2014 إلى 128 معهد، فتبين أن مراكز التكوين أكثر عدد من المعاهد كونها تضمن للشباب الالتحاق بها وذلك راجع إلى عدم توفر فيها مستوى دراسي عالي، إضافة إلى ثقافة الأفراد حول قطاع التكوين إنه يضم فقط الراسبين هذا ما جعل الدول توفر المراكز بزيادة على المعاهد، فتوصلت مجموع قدراتها البيداغوجية في سنة 2014 إلى 302 165 بعدما كانت 279 655 في سنة 2012.

وهدف مراكز التكوين والمعاهد الوطنية المتخصصة هي استقبال خريجي التعليم العام وتعليمهم وتلقينهم حتى الحصول على مستوى الرابع (تقني) أو المستوى الخامس (تقني سامي)، أما المعاهد التكوينية فهدفها تكوين وتحسين المستوى للمكونين.

ب- هياكل الدعم:

-مركز الدراسات و البحث في المهن و المؤهلات CERPEQ : ويتم دراسة إنجاز برامج التكوين على حسي سوق العمل.

- المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين و التكوين المستمر INDEFOC: يقوم بتقديم المساعدة البيداغوجية و التقنية للمؤسسات الاقتصادية.

- المركز الوطني للتعليم عن بعد CNEPD: توفر للمركز تكويننا مهنيًا عن بعد في مختلف التخصصات.

- الصندوق الوطني لتطوير التمهين و التكوين المتواصل FNAC: تتمثل مهامه في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين على التكوين المتواصل ، كما تقوم نشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل و التمهين.

- المؤسسة الوطنية لتجهيزات التقنية و البيداغوجية لتكوين المهني ENEFP: تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء تركيب و صيانة التجهيزات التقنية و البيداغوجية بقطاع التكوين المهني.⁵⁰

3- واقع التكوين المهني:

3-1-3 صعوبات التكوين المهني في الجزائر:

أصبح التكوين المهني دور مهم و لا نزاع فيه ، ويتجلى كإستثمار ذو مردودية في المدى المتوسط و الطويل إي أنه إستثمار مستدام، وبالرغم ما حققه القطاع و الجهود المبذولة من حيث التطور الكمي والنوعي ، إلا أنه مازال يعاني من صعوبات تعيقه ،من بينها نذكر مايلي:

- عدم إمكانية مسايرة التكوين المهني للنمو الديمغرافي و صعوبة الاستجابة للطلب الاجتماعي للتكوين المجة خاصة للمتسربين من النظام التعليمي.
- بيداغوجية التكوين المهني مرتبطة في أغلب الأحيان بأهداف غير إجرائية و بعيدة عن طبيعة الواقع الاجتماعي، الثقافي و الاقتصادي.⁵¹
- ضعف المستوى العلمي و البيداغوجي للمؤطرين.
- عدم التطابق بين العرض و الطلب في التكوين المهني الناتج عن إستغلال الكامل للقدرات العلمية
- هناك عجز كبير في اللغة المستعملة داخل المؤسسات التكوينية، فنجد أغلب التخصصات تدرس باللغة الفرنسية، وهذا ما يشكل عائقا المتربصين في متابعة الدروس النظرية خاصة إذا عرفنا أن مستواه اللغوي المحدود.⁵²
- درجة قبول الشهادات إذ يميز العديد من المسؤولين بين حاملي الشهادات مما يؤدي إلى خلق نوع من التنافس بين خريجي مختلف مؤسسات سوق العمل.

1-حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل ، من وجهة نظر إداري و أساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة، مذكرة ماجستير علم إجتماع التربية ، جامعة بسكرة، 2014-2015، ص97.

⁵¹ - بلقاسم سلاطونية وآخرون، مرجع سابق، ص 270-274.

⁵² - يوفلجة غيث، مرجع سابق، ص33-37.

3-2-الأفاق المستقبلية لتنمية و تطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر:

إن التحولات التي مرت بها الجزائر فرضت علينا تقديم خدمات متعددة وعلى كافة المستويات و فئات المجتمع بهدف إكسابهم مهارات تؤهلهم دخول الحياة العملية وفي هذا الصدد تتمحور هذه الآفاق حول تحقيق أهداف نوعية من خلال:

- تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني.
- رقمنة قطاع التكوين المهني.
- تكييف التخصصات المقدمة وفقا لحاجيات الإقتصاد الوطني.⁵³
- عصرنة المناهج وطرق التدريب و تكوين المكونين طبقا لمستجدات عالم الشغل.
- ربط قطاع التكوين المهني مع قطاع التشغيل ، بإعتباره حجر الزاوية بالنسبة للتشغيل و محرك لقطاعات التنمية.
- فتح الشراكة الدولية في مجال التكوين المهني ، عبر إنشاء مراكز أقطاب امتياز خاصة في المجالات التي لا نمتلك فيها خبرة.⁵⁴
- تعزيز الاستقلالية المؤسساتي لقطاع التكوين المهني تجاه المكونات الأخرى للمنظومة التربوية والتكوينية

3-3-المجتمع الجزائري و ثقافة التكوين المهني:

يشهد العالم اليوم فترة من التحولات و التغييرات الاقتصادية التي ساهمت في تغيير الكثير من المسائل، هو عالم تتنافس فيه اقتصاديات الدول على عنصر الجودة في تكوين الرأسمال البشري، بإعتبار أساس التنمية بكل أبعادها.

فمن خلال التطورات الحاصلة (تكنولوجيا -ثورة معرفية رقمية) اليوم ، تمكنت الجزائر كغيرها من الدول الإستثمار في مواردها البشرية من أجل كسب رهان التنمية المستدامة.

فقد واجه التكوين المهني رغم المجهوات المبذولة للأهداف الموضوعية صعوبات كبيرة ، حيث لا تزال تلك النظرة السلبية لدى المجتمع الجزائري حول قطاع التكوين والتعليم المهنيين بأنه يستقطب الراسبين من المنظومة التعليمية، حيث الأسر الجزائرية إلتحاق أبنائها بالتكوين المهني كفشل في متابعة التعليم العام و الدراسات الأكاديمية التي يرونها المؤهل الوحيد الموصل إلى فئة النخبة في المجتمع ، وهذا ما تحدث عنه "غياث بوفلجة" في كتابه :

1- عائشة بن عمار وآخرون، التكوين المهني دعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات إجتماعية، مجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا و العلوم الاجتماعية ، ص 48-59.

54- بوفلجة غياث، مرجع سابق، 2006، ص 76-78.

"التكوين و التشغيل في الجزائر" عن نظرة المجتمع الجزائري للتكوين المهني، حيث يراها الكثيرون بأنها ملاذ الفاشلين و العمل في الحرف اليدوية يرتبط بالتعب و الوسخ و يعتبر أقل مكانة و وأهمية من الوظائف المكتبية أو التعليمية أو المحاسبية ، التي يحضر فيها نظافة الهدام و العمل الفكري.

ف نجد أن الآباء يلحقون أبنائهم بالمراكز و المعاهد التكوينية نظرا لفشلهم في المنظومة التربوية ، مما جعل التكوين المهني مقرونا بالفشل وإعطاء صورة سيئة للقطاع.⁵⁵

ومن خلال ما تحصلنا عليه مقابلات، لاحظنا أن أغلبية المبحوثين قد توجهوا نحو التكوين المهني بعد عدم نجاحها في المنظومة التعليمية وعدم الرغبة في متابعة الدراسة، فكان التكوين المهني الحل الوحيد بالنسبة لهذه الفئة ، وهذا ما صرح به المبحوث:

**"لأنني خسرت البكالوريا مرتين فلم أريد أن أضيع الوقت
في الدراسة فقط لذلك أردت أن أفعل شئ مختلف
و مفيد لي من أجل ضمان مستقبلي". (المقابلة رقم 02).**

أما المبحوث:

**"عاودت العام 3fois ومين بغيت نعاود قالولي كبير
في Age أيا جيت هنا نتكل على روعي ونتحصل على
خدمة ومنتكل على حتى واحد و ولديا مغديش
يدومولي حتى واحد ما يدوملي" (المقابلة رقم 10).**

من خلال خطاب المبحوث هنا يؤكد أن توجهه نحو التكوين المهني من أجل الحصول العمل يلبي مختلف حاجاته و حاجات أسرته .

إلا أن البعض الآخر يرى أن التكوين المهني أصبح قطاع جد مهم في حياة الفرد من خلاله يستطيع أن يتعلم ويكتسب أفضل الأشياء .

وهذا ما أكده أحد المبحوثين :

**" pour moi حاجة مليحة يدخل الواحد هنا يدير Formation
وكي نجمع مع جماعة و يهدرو على البنيان مثلا نكون عارف شا راهم
يهدرو وهي ثقافة تدي idée". (المقابلة رقم 03).**

ومن هنا نرى أن الثقافة مرجع أساسي و ضروري في المجتمع ، بإعتبارها كنسق من الأفكار و المعتقدات من خلال القيم التوجه الفرد نحو أسلوب أفضل للحياة .

⁵⁵-غياث بوفلجة،مرجع سابق، 41-42.

خلاصة الفصل الأول :

حاولنا من خلال الفصل الأول الإسترسال في تحليل المسار الذي عرفه قطاع التكوين المهني، إن الدخول في عالم العولمة و التكنولوجيا الاقتصادية وفعالية نظام التكوين المسائرة للتطور، جعل التكوين المهني يقدم أساليب فعالة ساهمت في القدرة على تأهيل الأفراد وتكييفهم مع المستجدات الجديدة .

بالرغم ما حققه قطاع التكوين المهني في الجزائر العديد من الأهداف إلا أنه مازال يعاني من صعوبات وتحديات أعاقته مسيرته.

فالتكوين المهني ما عليه اليوم ،أصبح يهتم أكثر بالتكوين المتواصل، الذي يشكل الرهان الحقيقي الإجتماعي و الإقتصادي من اجل رفع الجهل ، البطالة التشغيل الاندماج في سوق العمل، وهذا ما سنعالجه في الفصل القادم.

الفصل الثاني: سوق العمل في الجزائر

تمهيد:

يعرف العمل بأنه نشاط الإنساني الشاق الملزم ،الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة وعنصر العمل يخضع بدوره لسوق العمل الذي يحض بأهمية الدراسة مثله باقي الأسواق الأخرى و الذي يحكم قانون العرض و الطلب .

إذ عرف سوق العمل تحولا كبيرا في أعقاب الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدها البلاد كغيره من الدول الأخرى منذ الاستقلال إلى يومنا هذا .

كما يشكل سوق العمل أحد الأركان الهامة في الاقتصاد الكلي ، ويمثل نقطة التقاء العارضين لقوة العمل مع طالبين عليها فيقوم الأفراد بعرض خدمات عملهم التي تعد سلعة محل تبادل في هذه السوق.

وان إي اختلال في سوق العمل ، خاصة اذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة اقتصادية ألا وهي البطالة،بالإضافة إلى معرفة أهم مميزات سوق العمل ومحاولة ربطه مع قطاع التكوين و التعليم المهنيين ،وهذا سنتطرق إليه خلال الفصل الثاني.

1-وضعية سوق العمل :

1-1- مفهوم سوق العمل:

سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه العرض و الطلب على الشغل (أو العمل)، وفي هذه الحالة يمكن التمييز بين العمل و الشغل.

1- العمل: " هو كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية"⁵⁶ ، و التي تحتاجها الإنتاجية وفي هذه الحالة ارباب العمل هم من يقومون بطلب عن العمل (المؤسسة الاقتصادية) و الأفراد (العمال) يقومون بعرض مهاراتهم عن طريق cv.

" Les Patrons à la demande du travail et les individu offre."

2- الشغل: "منصب عمل" ويرتبط بشغل المناصب الشاغرة المنشأة من طرف المؤسسة الاقتصادية ، و بالتالي فية تعرض من طرف هذه الأخيرة وتطلب مناصب عمل من طرف الأفراد.

كما يعرف سوق العمل على أنه: «المجال الذي يتم فيه عملية بيع و شراء قوة العمل ، تعرف العملية الأولى بعرض العمل و الذي يتمثل في عدد الأفراد المتقدمين لبيع قوة عملهم ، أما العملية الثانية فتعرف بالطلب و عن العمل وهو تقديم أرباب المؤسسات الصناعية إلى شراء قوة العمل من اجل اتمام عملياتهم الإنتاجية.»⁵⁷

بالإضافة يمكن تعريفه بأنه: «التفاعل بين العرض و الطلب بطريقة آلية، فهو تبادل اقتصادي بين طالبي العمل الذي يبحثون عن العمل ، و أصحاب الأعمال الذين يبحثون عن عمال مؤهلين من أجل تشغيلهم في مناصب العمل الشاغرة وذلك ضمن تحديد آليات من ظروف العمل وساعاته وتحديد الأجور.»⁵⁸

من خلال ما ذكرنا سالفاً وأخذناه من الأستاذ مولاي حاج مراد في مقياس سوق العمل جعلنا نستوعب مفهوم سوق العمل وأهم محدداته (دالة العرض عن العمل و دالة الطلب على العمل ، والتوازن) وهذا يستدعي التحليل الدقيق وهذا ما سنوضحها الجدول التالي:

1- سعد طيري و آخرون ،الإقتصاد و المناجمنت و القانون ،الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية،الجزائر،2012- 2013 ، ص26.

⁵⁷- د. مولاي حاج مراد ، العمال الصناعيون في الجزائر،أطروحة دكتوراه ، جامعة وهران، ص 65.
3- د. مدني بن شهرة " الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية) " ،دار حامد للنشر و التوزيع، الأردن الطبعة الأولى، 2009،ص 196.

الجدول رقم 05: محددات سوق العمل (حالات التعبير عن العرض و الطلب)

الشغل	العمل	
طلب	عرض	الفرد
عرض	طلب	المؤسسة الاقتصادية

1-2- مؤشرات سوق العمل :

نستعمل مجموعة من المؤشرات في تحليل الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط ز معدل الشغل و معدل البطالة.

1-معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط الإجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو تعبير عن حجم القوى العاملة من كل مئة (100 ساكن).

يعكس هذا المعدل درجة حب العمل بين السكان و إلى حد ما حالة النشاط الإقتصادي من ركود و إنتعاش.

2-معدل العمالة: وهو نسبة السكان المشتغلين على السكان في سن العمل⁵⁹. ويعكس هذا المعدل مدى قدرة الإقتصاد على إستخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر عنصر هام من العناصر المستعملة في العملية الإنتاجية .

3-معدل البطالة : عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من قوة العاملة (الفئة النشطة) في المجتمع أي بقسمة العاطلين عن العمل على عدد أفراد الفئة النشطة من كل مئة ساكن .

الجدول رقم 06: تطور نسبة النشاط و العمالة من 2010 إلى 2018 (أهم مؤشرات الإحصائية المتعلقة بسوق العمل في الجزائر).⁶⁰

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
نسبة النشاط %	41,7%	40,0%	42,0%	43,2%	40,7%	41,8%	42,0%	41,8%	41,9%
نسبة العمالة	37,6%	36 %	37,4%	39,0%	37,5%	37,1%	37,4%	36,9%	37,2%

⁵⁹ -Bachir Boulahbal, " Emploi, chômage, salaires et productivité du travail", Fondation Friedriche Ebert, Alger, 2008, p 05.

⁶⁰ -المنظمة الوطنية للإحصائيات

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 أن نسبة النشاط الاقتصادي بلغت لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41,9 %، مسجلة بذلك استقرارا مقارنة بالمستوى المسجل في سبتمبر 2017، أما نسبة العمالة المعرفة كحاصل عدد السكان المشتغلين على إجمالي عدد السكان البالغين 15 سنة فأكثر ، فقد بلغت 37,2 % على المستوى الوطني حوالي 9735 شخصا .

1-3-ميزات سوق العمل:

سوق العمل عن غير من الأسواق ما يلي:

-إرتباط عرض العمل بسلوك العمال و تفضيلاتهم لكميات مختلفة من وقت الفراغ و مستويات مختلفة من الدخل أو تأثيرهم بظروف العمل نفسها ونوعيات العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، وكذلك تأثر العمل بعوامل مثل التأمينات الاجتماعية والتأمينات ضد البطالة، والمعاشات و الإجازات.

- تأثر سوق العمل و إرتباطه بالتقدم و التغيير التقني ، و نعكس آثار هذا التقدم على البطالة في سوق العمل مظهرين ، أولهما انتشار البطالة بسبب حلول الآلة محل الأيدي العاملة و المظهر الثاني يكمن في تغيير بعض الوظائف بظهور خيرات لم تكن موجودة .

- وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل

- عدم التوافق بين مخرجا التكوين واحتياجات التشغيل.
- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف.
- وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل⁶¹.
- اعتماد المفرط على قطاع العام في خلق الوظائف.
- محدودية القطاع الخاص.

⁶¹- مولاي على فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خبضر، بسكرة .

2- نظام سوق العمل:

2-1-لمحة تاريخية عن تطور سوق العمل في الجزائر:

لقد عرف سوق العمل في الجزائر عدم مراحل تاريخية من الاستقلال إلى الرحلة الاشتراكية أن كانت الدولة المسير الوحيد لليد العاملة مرورا إلى المرحلة الليبرالية أين أصبح القطاع الخاص شريك مع الدولة في استخدام اليد العاملة ن من خلال هذا التغيير سيتم تقسيم تطور سوق العمل إلى مراحل وهي كالآتي:

-المرحلة من 1962 إلى 1965:

تميزت هذه المرحلة إقتصاد مدمر وندرة الكفاءات في سوق العمل وهجرة الإطارات الفرنسية التي تركت فراغا كبيرا في مواقع المهنية المختلفة ، وعدم كفاية الكفاءات و الإطارات الجزائرية لتغطية هذا الفراغ مما دعا الى الإستعانة باليد العاملة المؤهلة الأجنبية من المشرق العربي كمصر وسوريا ، لسد حاجات سوق العمل، بالإضافة إلى تفشي ظاهرة البطالة في الوسط الجزائري، يث وصل عدد البطالين إلى مليونين.⁶²

-المرحلة من 1966 إلى 1989:

عرفت هذه المرحلة ظهور المخططات الإنمائية وإنشاء قاعدة صناعية للاقتصاد الوطني الممتدة من سنة 1967 إلى 1978 بنسب استثمارات عالية وصلت إلى 26,4% خلال الفترة (1967-1969) 33,5% في الفترة (1970-1973) و 48,8% خلال الفترة الموافقة للمخطط الرباعي الثاني(1974-1977) وأخيرا 55% سنة 1978.ولقد سمح هذا الإستثمار في تحقيق نمو قوي في التشغيل قدر بنسبة 4,4% سنويا ما يعادل 1000 000 منصب شغل سنويا .⁶³

كما شهدت فترة السبعينات نوع من الإنعاش نتيجة لاعتماد على سياسة التصنيع الأمر الذي أدى إلى زيادة الطلب على العمل .

ومع حلول عقد الثمانينات ، شهد الاقتصاد توجهها جديدا اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة وإعطاء الأولوية لإنجاز ما تبقى من المشاريع التنموية المقررة، فترتب عن ذلك

⁶² -www.ons.dz

⁶³ -ALI SOUAG , "L'impact de flexibilité du marché du travail sur la compétitivité des entreprises au Maghreb Central",mémoir de magistère en économie et statistique appliquée ,institut National de planification et de statistique ,2006-2007, p 62.

تنامي في فرص العمل خلال فترة 1980-1985 بتوفير 140 ألف منصب عمل جديد ، إي بنسبة 4,2 % سنويا⁶⁴

كما تغيرت الأمور و أصبح سوق العمل يعيش فقدان التوازن ما بين العرض و الطلب نتيجة الوضعية السوسيو الاقتصادية التي عاشتها الجزائر نتيجة إنخفاض أسعار النفط.

-المرحلة من 1990 إلى يومنا هذا:

تميزت هذه الفترة بتخلي عن النظام الاشتراكي والتوجه نحو اقتصاد السوق ، فقد ترتب عن هذه المرحلة الانتقالية خاصة في فترة 1990-1999 الى ارتفاع نسبة البطالة وصلت ما يقارب 30% سنة 1999.⁶⁵

كما تميزت بالتحويلات النظامية الهادفة إلى إلى إرساء آليات اقتصاد السوق عوضا عن التسيير الإداري للإقتصاد الوطني الذي ميز الفترات السابقة، حيث نتج عن الركود الاقتصادي الذي ميز هذه الفترة، إنخفاض كبير لمناصب الشغل الجديدة حيث بلغت حسب تصريحات الوزارة الوصية بالتشغيل 40 000 منصب شغل سنويا ما بين سنة 1990 في وسنة 1993، تركزت أساسا في قطاعي الإدارة و الخدمات.

ورافق هذا الإنخفاض في إستحداث مناصب شغل ، والشروع في تسريح العمال من طرف المؤسسات العمومية حوالى 405. 000 عامل في فترة ما بين 1994-1997.

لقد كان لبرنامج التعديل الهيكلي أثر سلبي على مستوى التشغيل بالجزائر إضافة إلى تراجع حجم الإستثمار، مما أدى إلى تقليص الطلب على اليد العاملة و تفاقم نسبة البطالة ، الأمر الذي حتم على الدولة بإنشاء العديد من الهيئات اسندت لها مهمة تنظيم سوق العمل وامتصاص البطالة، وهذا بإدماج الشباب مهنيا من جهة ودعم العمال المسرحين من عملهم من جهة أخرى ، ومن بين الهيئات نذكر ما يلي:

- إنشاء المصالح العمومية للشغل سنة 1990 هدفها هو خلق النشاطات المهنية.

- إنشاء هيئة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب 1997 كوسيلة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الإنتقالية للاقتصاد الجزائري.

- إنشاء مديرية التشغيل بالولاية سنة 2002 ، تهدف إلى تشجيع و تطوير التشغيل.

¹-مليقة يحيات، إشكالية البطالة و التضخم في الجزائر 1970-2005، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2006-2007، ص 166.

- إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر سنة 2004، تهدف إلى تدعيم أصحاب المبادرات الفردية لمساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.

جدول رقم 07: تطور سوق العمل من 2012 إلى 2014

السنة	التوظيفات الكلاسيكية						
	توظيفات في إطار عقود العمل المدعم	توظيفات الهيئات الخاصة للتصويب العمل	توظيفات مباشرة	توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة	عروض العمل	طلبات العمل
2012	41753	6425	-	191805	23007	287110	903134
2013	49076	9267	-	233527	26627	349179	113647 7
2014	47262	10822	3892	279181	25202	400734	119808 8

إن تطور سوق العمل في هذه المرحلة من خلال إنشاء هذه الهيئات جاء نتيجة الآثار السلبية التي خلقتها المرحلة الإنتقالية من إقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق كإنتشار البطالة .

2-1- إشكالية البطالة في الجزائر :

إن الإهتمام الكبير بمشكلة البطالة يأتي، بلا شك من أهمية ظاهرة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة تمس جميع الدول سواء كانت متطورة أو السائرة في طريق النمو ، وخطورتها تمس جميع المستويات من الإقتصادية و سياسية و الإجتماعية والتعليمية ، وتمس فئة الشباب الذي يعتبر أساس المجتمع ، فعمله يؤدي إلى تطور إقتصاد الوطن .

فبطالة بالنسبة للشباب هي شبح مأساوي، خلل و اضطراب ، يؤدي إلى إنعدام الحاجة إلى الانتماء، و اللامبالاة نحو المكانة الاجتماعية وتصبح هناك صعوبة تحقيق الذات بالعمل.

فالجزائر كغيرها من البلدان تعاني من هذه المشكلة ، قد مرت بها خلال ظروف سياسية و إقتصادية و إجتماعية من تسريح العمال و جدولة ديونها و إعادة الهيكلة و حل المؤسسات نسبيا عوامل ساعدت على تفاقم نسبة البطالة .

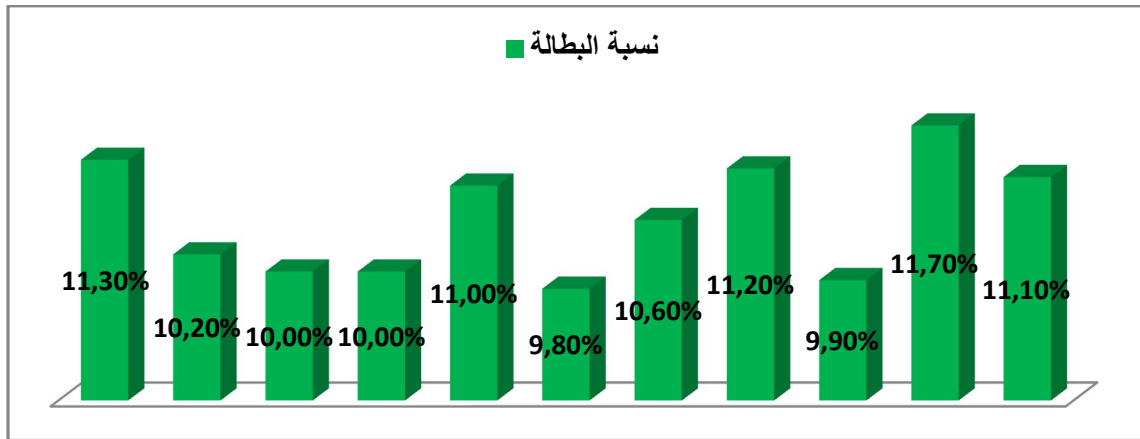
الجدول رقم 08: نسبة البطالة في الجزائر من 2008-2018.⁶⁶

السنة	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
نسبة البطالة %	11,3%	10,2%	10,0%	10,0%	11,0%	9,8%	10,6%	11,2%	10,5%	11,7%	11,1%

⁶⁶-الديوان الوطني للإحصائيات

هذا الجدول يبين لنا أن معدلات البطالة عرفت انخفاضا ملحوظا انطلاقا من سنة 2008 حتى سنة 2014، لكن تبقى هذه المعدلات مرتفعة مقارنة بالمتوسط العالمي $5,9^{67}$ % وهذا يرجع إلى مختلف السياسات و الإستراتيجيات التي خصصتها الحكومة الجزائرية في سبيل خلق مناصب شغل لفئة البطالين ، وعبر آليات التشغيل لإمتصاص البطالة .

الشكل رقم 03: يمثل نسبة البطالة ما بين 2008- 2018.



الجدول رقم 09: يمثل توزيع المشتغلون و البطالون حسب فئة العمر-سبتمبر 2014⁶⁸

الوحدة: بالآلف

فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون	البطالون
20- سنة	265	114	40-44 سنة	1241	53
24-20 سنة	1153	365	45-49 سنة	1096	34
29-25 سنة	1749	354	50-54 سنة	855	20
34-30 سنة	1698	178	55-59 سنة	546	8
39-35 سنة	1350	88	60 سنة فأكثر	286	-
			المجموع	10239	1214

يتبن من خلال أرقام الجدول (08) أنّ هناك إرتفاع في عدد المشتغلون التي تمس الفئة العمرية الشابة ما بين 20- 34 و التي تدخل في قوة العمل و المتوجهة إلى سوق العمل فمثلا نجد 1749 مشتغل في الفئة ما بين 25-29 وفي المقابل نلاحظ أن البطالة جد مرتفعة

1- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر، 2000-2001، مجلة الباحث ، الجزائر ، العدد 10 ، 2012، ص1.

⁶⁸- حاج محمد رايح ، حلوان نريمان، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصائيات ، 2015، ص19.

لدى فئة الشباب من 20-34 حيث تشكل هذه الفئات العمرية الشابة المقبلة على سوق العمل هي الأكثر عرضة للبطالة .

وبالتالي من الضروري معرفة نسب البطالة خلال السنوات خاصة سنة 2014 سالفة الذكر.

إضافة إلى ذلك يشير الديوان الوطني للإحصائيات إلى نسب البطالة لحاملي الشهادات الجامعية و هذا ما يشير إليه في العنصر القادم.

2-1-ظاهرة بطالة حاملي الشهادات الجامعية و التوجه نحو التكوين المهني:

تعتبر الجامعة مؤسسة إنتاجية تعمل على تحقيق أهداف ملموسة وخاصة بالمجتمع الذين ينتمون إليه ، وتقوم داخل هذه المؤسسة عملية تعليم مقصودة لفئة الطلاب كانوا قد اجتازوا امتحان البكالوريا بنجاح ،هاته الأخيرة التي تخول الالتحاق بالجامعات لتزويدهم بأساس نظري متين وتعويضهم على الجمع و الدراسة و البحث ذي الفائدة النظرية والتطبيقية وذلك لتوفير الأساس النظري العصري للتقدم التكنولوجي في كل الفروع الإنتاج للحياة الاقتصادية والاجتماعية و حتى الثقافية .

وبما أن المنظومة الجامعية هي الحلقة الأخيرة في المنظومة التربوية فإنها تتأثر سلبا أو إيجابا بالمراحل التي سبقتها عن طريق نوعية الطلاب الملتحقين بها، أيضا طريقة أدائها لهذه الوظيفة تتوقف على مجموع من العوامل يرجع بعضها إلى الهياكل التنظيمات و يتصل بعضها الآخر بالمضمون التعليمي التي تقدمه و المناخ الثقافي و الإجتماعي الذي تعمل فيه.⁶⁹

فهذه فئة خريجي الجامعة من أبرز الفئات التي تطمح بعد إنتهاء تكوينها إلى الالتحاق بالعالم الشغل، من أجل تطبيق مختلف المعارف والخبرات التي اكتسبوها في ميدان العمل، إلا أن ما يعاب على الجامعة الجزائرية جمود تخصصاتها وإرتباطها الكبير بالدراسات النظرية البحثية، مما يتسبب في العديد من المشاكل لدى خريجها بسوق العمل .

وبعد أن كانت البطالة تمس شرائح متوسطة المستوى التعليمي، لتمس المستويات الجامعية. تعتبر بطالة خريجي الجامعة إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه المنظومة التعليمية التي تعبر عن الخلل في هذه الأخيرة بالرغم من أنها خضعت خلال السنوات الأخيرة للإصلاح،

1- محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية ، الطبعة الأولى ،ديوان المطبوعات الجامعية 1989، ص 117.

إلا أن بطالة الجامعيين لا تزال إحدى أكبر تحديات التي تواجه صانعي القرار بالجزائر وهذا ما يوضح خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم 10: يمثل معدلات بطالة حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر في الفترة 2014-2008

السنوات	معدلات بطالة حاملي الشهادات الجامعية
2008	19,8%
2009	-
2010	21,4%
2011	16,1%
2012	15,2%
2013	14,3%
2014	13,0%

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الإقتصادي و الشغل و البطالة 2014-2008.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معدلات البطالة عرفت انخفاضا، حيث إنخفضت معدلات البطالة من 19,8% إلى 13,0% خلال الفترة الممتدة بين 2008 و 2014، لكن تبقى هذه المعدلات مرتفعة مقارنة مع معدل العام للبطالة وهو ما يعني أن فرص العمل التي تم خلقها كانت موجهة لفئات ذوي مستوى أقل من الجامعي، إي أن الاقتصاد الجزائري يقف عاجز أمام توفير وظائف تحتاج كفاءات و مهارات عالية لحملة الشهادات الجامعية، مما سمح لهذه الأخيرة (فئة الجامعيين) التوجه نحو قطاع التكوين المهني.

إن تنمية إي مجتمع لا بد من إقامة نظام التكوين المهني منسجم و ملائم، وينبغي أن يكون أداة تقي آفة البطالة و هذا يعني أن يكون التكوين متكيفاً مع ما يتطلبه سوق العمل، فهذا ما أدى إلى أغلبية الأفراد الإلتحاق بالمراكز و المعاهد دون الإلتحاق بالجامعة بعد النجاح في التعليم الثانوي و الرسوب منه أو إلتحاق بالجامعة عدم إكمال المشوار الدراسي.

فمن خلال الدراسة الميدانية لاحظنا بخصوص نوعية التكوين الجامعي، أغلب المبحوثين لهم نظرة سلبية حول الجامعة وبعيدة عن المستجدات في الساحة الدولية، فهي تركز على الكيف بقدر ما تركز على الكم كما أنها تأخذ وقت من خلال نظامه LMD وفي نهاية المطاف لا يوفر مناصب عمل عكس التكوين المهني، وهذا ما صرح به المبحوث:

**"التكوين المهني يوفر مناصب عمل، وهو خير
من القراية في الجامعة وخاصة بعد 3 سنين
هادو التوالي و لات بانية و بارزة" (المقابلة رقم 17).**

كما بين مبحوث آخر :

**"أنا ربحت BAC ومبغيت ندخلها وتوجهت للتكوين المهني
Psq حاجة تاع خدمة par contre الجامعة
ديرنها للمعرفة pas plus". (المقابلة رقم 9)**

لكن هناك من لهم نظرة إيجابية حول التكوين الجامعي، فتوجههم نحو التكوين المهني وذلك لمواكبة مع ما يتمشى مع هذا القطاع و هذا أكده المبحوث:

"التكوين المهني مكمل واش كاين في الجامعة". (المقابلة رقم 18).

3- سوق العمل والتكوين المهني:

3-1- العلاقة بين عالم الشغل و التكوين المهني:

لقد أدت التحولات التكنولوجية ، و التغيرات في القطاعات ، والنمو السريع للإعلام اتجاه نحو العولمة إلى تحديد سوق العمل ، كسوق للكفاءات و المهارات و المؤهلات.

هكذا أصبح الدخول إلى العمل يقتضي اكتساب الأفراد للكفاءات و التأهيل لكن بشرط أن تكون هذه الأخيرة متكيفة مع ما يتطلبه سوق العمل حتى يسهل إدماج جزء كبير من البطالين في حياة النشاط .

حيث عرف قطاع التكوين المهني تطورا ملحوظا من خلال ما حققه من نتائج معتبرة خاصة من حيث التطور العددي، إلا أنه ظل معزولا عن سوق العمل وذلك لاهتمامه بالمتسربين من المنظومة التربوية و بالتالي يجد المتخرجين صعوبة في الإدماج بسبب غياب عامل الجودة وعدم وجود عناصر جيدة مؤهل لاستجابة للتكنولوجيا الجديدة⁷⁰

لكن مع مرور الوقت وضع التكوين المهني على انه نظام مكمل للنظام الإنتاجي ، يضمن الحفاظ على القوى العاملة النشطة من خلال التكوين المستمر (إعادة الإنعاش ، التنمية)، ومن أجل الاستجابة لاتساع و تنوع الطلب على التكوين يركز قطاع التكوين والتعليم المهنيين على تطوير التكوين الأولى خصوصا المتقدمين له أول مرة⁷¹.

**1- منير قوجيل ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بلعيد
قالة بطولقة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوية ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013 -
2014،ص119.**

⁷¹ - Quelles Formation pour quels emplois en algerie,Nouria Benghabrit-Remaoun ,Centre de recherche en Anthropologie social et culturelle, Edition crasc,2011-2012,p80.

كما أدخل التكوين والتعليم المهنيين إصلاحات من أجل خلق نوع من التكامل بين العرض و الطلب على التكوين و الاهتمام بالتمهين الذي يمنح فرصة أكبر للشباب بالدخول السريع في الحياة العملية.⁷²

كما يساعد على إدماج و توظيف أصحاب الشهادات ، المتخرجين من القطاع في سوق العمل ، فقد أصبح واحد من الأدوات الأساسية لقياس المردود الخارجي لجهاز التكوين المهني في الجزائر ، كما يسمح هذا العمل بتقييم نوعية العلاقة المتفاعلة و محدداتها (إعلام فائدة التكوين – منصب عمل) بين التكوين والعمل .

الجدول رقم 11: يمثل عدد المتخرجين من معهد مرفال والمدمجين في ميدان الشغل لسنة 2018.

التخصص	المستوى	العدد	الهيئة المستخدمة
أمين مديرية	5	25	سونطراك
أمين مديرية	5	01	الصحة و السكان
أمين مديرية	5	01	وزارة الدفاع
تسيير الموارد البشرية	5	06	التعليم العالي
تسيير الموارد البشرية	5	01	الامن الوطني
تسيير الموارد البشرية	5	01	وزارة التجارة
تسيير الموارد البشرية	5	01	الحماية المدنية
تسيير الموارد البشرية	5	02	العمل و الضمان الاجتماعي
تسيير الموارد البشرية	5	01	وزارة التشغيل
تسيير الموارد البشرية	5	02	الصحة و السكان
تسيير الموارد البشرية	5	01	وزارة الدفاع
التسويق	5	02	التعليم العالي
التسويق	5	01	سونطراك
المحاسبة و المالية	5	02	التعليم العالي
التوثيق و الارشيف	5	08	مديرية التربية
التوثيق و الارشيف	5	02	التعليم العالي
المحاسبة و التسيير	5	02	التعليم العالي
المحاسبة و التسيير	5	04	وزارة الثقافة
المحاسبة و التسيير	5	01	وزارة المالية
المحاسبة و التسيير	5	01	الصحة و السكان
المعلوماتية	5	01	الصحة و السكان

72- غياث بوفلجة ، مرجع سابق، 2006، ص 61.

المعلوماتية	5	01	اتصالات الجزائر
التجارة الدولية	5	01	وزارة التجارة
مربية الاطفال	5	04	الامن الوطني
المجموع		73	

3-2-علاقة اجهزة التشغيل بقطاع التكوين المهني:

إن الإدماج المهني لشباب خريجي التكوين المهني يلقي صدى هام في المجتمع، يتعلق اساسا بشروط الدخول في الحياة المهنية، فالتعامل مع هذا الموضوع يثير مسألة تحديث السياسات العامة في مجالات التي تخص التعليم وسوق العمل و أنظمة التكوين.

فزاد إهتمام الجزائر بقطاع التشغيل منذ دخولها للمرحلة الانتقالية لاقتصاد السوق من خلال تكثيف جهودها لمواجهة ظاهرة البطالة ، وذلك بوضع اليات تقوم بشغيل و تحسين و تسيير و تنظيم سوق العمل في الجزائر.

و من بين الآليات التي إستحدثت لمحاربة البطالة بالجزائر أهمها:

الوكالة الوطنية للتشغيل، وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة. كل هذه الوكالات لها دور محدد سوق العمل ، كما حاولنا ربطها مع قطاع التكوين المهني من خلال بعض الإحصائيات المقدمة من مديرية التكوين و التعليم المهنيين.

1- الوكالة الوطنية للتشغيل: ANEM

تعريفها: نشأت الوكالة الوطنية للتشغيل 08-09-1990، وهي مؤسسة وطنية عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/66 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، خلفا للتسمية القديمة "الديوان الوطني لليد العاملة" والذي تأسس بمقتضى المرسوم رقم 66/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.⁷³

1- «دورية فصيلة محكمة»، مجلة الدراسات الاقتصادية مركز البصيرة للبحوث والاستشارات و الخدمات التعليمية 2010، ص14.

كما تعمل الوكالة الوطنية للتشغيل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل⁷⁴

مهامها:

من مهمتها الأساسية هي تنظيم سوق العمل وتسيير العرض و الطلب من خلال تقريب طالبي العمل والبطالين من كل الفئات وأصحاب العمل والمستثمرين من كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاع العام و الخاص باستثناء الوظيف العمومي.

كما يقوم الوكالة بتنظيم يسمح لها التواجد في كل مناطق الوطن من خلال هياكلها من المديرية العامة، الوكالات الجهوية، الوكالات المحلية.

كما تم كما تم إستحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، و الذي تم إقرار تنفيذه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08 / 126 المؤرخ في أبريل 2008، الذي تتكفل بتسييره ومتابعته الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل وهو موجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين و الغير مؤهلين و يهدف لإدماجهم مهنيا و يشمل:

CID: عقود حاملي الشهادات ، ويخص المتحصلين على الشهادات الجامعية.

CIF: عقود الإدماج المهني، ويخص طلبة التعليم المتوسط، والمتحصلين على شهادات التكوين والتعليم المهنيين.

CFI: عقود التكوين والإدماج، وموجه للفئات الغير مؤهلة.

الجدول رقم 12: يمثل طالبي العمل من خريجي التكوين المهني حسب الجنس و المستوى التعليمي لسنة 2018.

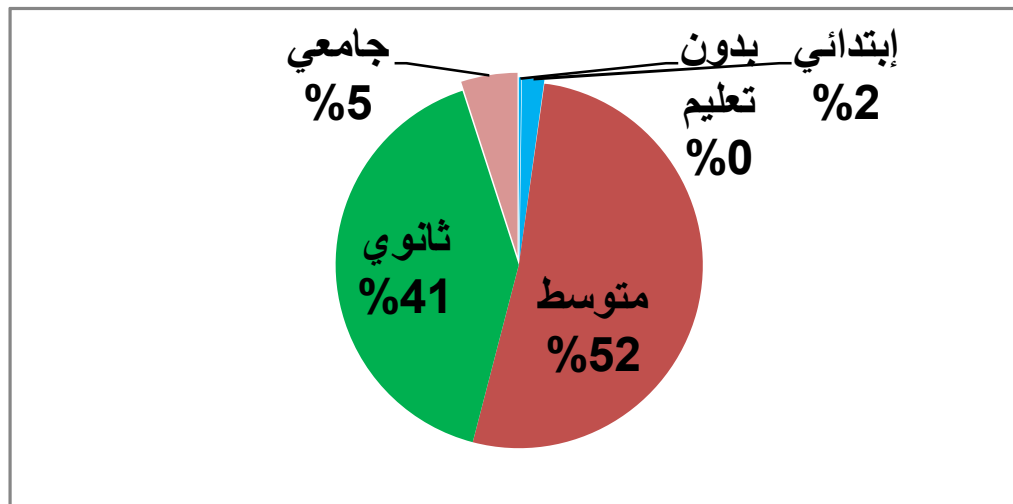
مستويات التعليم	ذكر	أنثى	المجموع	النسبة%
بدون تعليم	141	34	175	0,2%

⁷⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006.

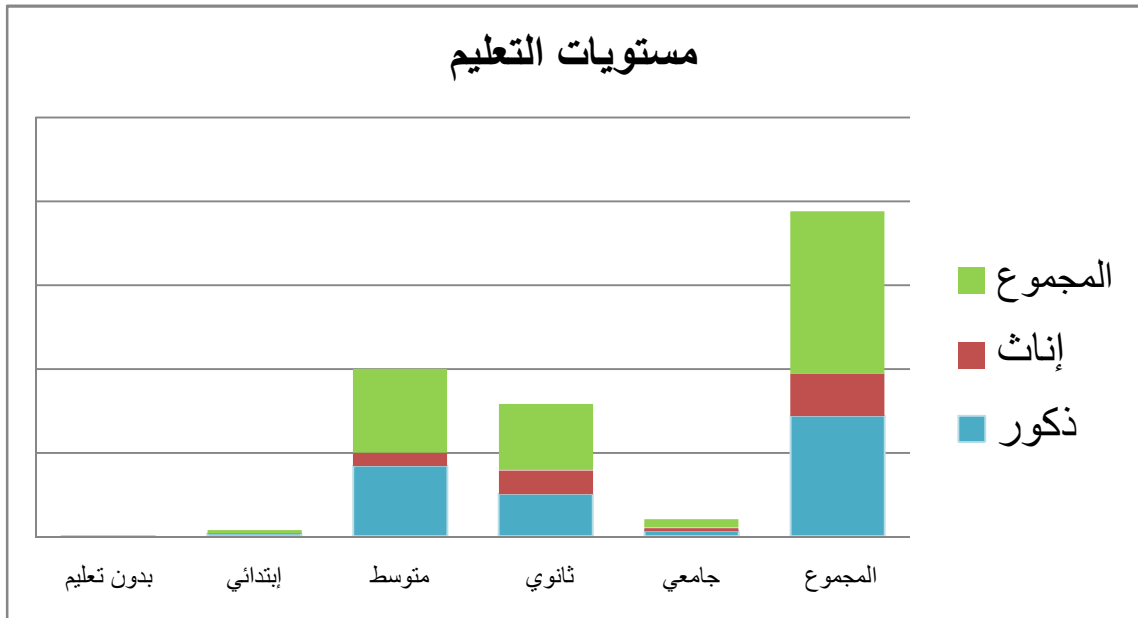
2%	1946	346	1618	إبتدائي
52%	50149	8130	42019	متوسط
41%	39647	14418	25229	ثانوي
5%	5200	2061	3139	جامعي
	97135	24989	72146	المجموع
100%		26%	74%	النسبة

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين

الشكل رقم 04: يمثل دائرة نسبية لطالبي العمل من خريجي التكوين المهني حسب مستويات التعليم



الشكل رقم 05: يمثل أعمدة بيانية لطالبي العمل من خريجي التكوين المهني حسب مستويات التعليم



نلاحظ من خلال هذا الجدول الإحصائي و الأعمدة البيانية أن المستويين المتوسط بنسبة 52% و الثانوي بنسبة 41% هم الأكثر طلباً للعمل من خريجي التكوين المهني في جهاز ANEM بعكس الابتدائي بنسبة 2% والجامعي بنسبة 5% وهذا يبين ان المستويين المتوسط و الثانوي هما الأكثر إقبالا لمراكز التكوين المهني .

الجدول رقم 13: يمثل قائمة التخصصات طالبين العمل في جهاز ANEM من خريجي التكوين المهني لسنة 2018.

عدد طالبين العمل	تخصصات التكوين المهني
3009	الإعلام الآلي
1466	مطبخ جماعي
1454	لحام
1300	أمين مستودع
1270	سكرتارية
1033	تسيير الموارد البشرية
1026	المحاسبة
1023	سمكري
62	الفندقة

المصدر: مديرية التكوين المهني بولاية وهران

نقرأ من خلال الجدول ان تخصص المعلوماتية أو الإعلام الآلي يعرف إقبالا أكبر , كما يعتبر من التخصصات المطلوبة في سوق العمل وذلك لأهميته داخل الهيكل التنظيمي

للعنصر البشري بالمؤسسة, تماشيا مع المعايير العالمية وان الجزائر تسعى الاعطاء طابعا اقتصاديا عالميا مع تواجد الشركات المتعددة الجنسيات ودخول الشركات الخاصة والمتوسطة والكبيرة مجال المنافسة مع الشركات الوطنية , لكن مع المؤسف أن هناك تخصصات جد مهمة مثل الفندقية و المحاسبة و تسيير الموارد البشرية قد يعكس لن عدم إطلاع بهاته التخصصات

كما أن التخصصات التي تم عرضها على جهاز الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM قد وجدت صعوبة الحصول على العمل وذلك لعدم استجابتها لحاجات سوق العمل وهذا ما سيؤدي من ارتفاع نسبة البطالة.

بالرغم من أن هذه التخصصات مهمة في عالم الشغل كتخصص الإعلام الآلي و تسيير الموارد البشرية و خاصة الفندقية وهذا ما تقدم به **مكتب البيداغوجية للتكوين والتعليم المهنيين** في المديرية .

2-وكالة التنمية الإجتماعية :

تعريفها:

هي هيئة عمومية أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي 232/96 المؤرخ في جوان 1996، في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر هدفها الرئيسي التخفيف من حدة البطالة الفقر و التهميش.

مهامها:

- تكمن مهمتها الأساسية في ترقية و تمويل كل العمليات الموجهة لفئات الاجتماعية المحتاجة ، أو الذين مستهم البطالة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في انجازها يد عاملة كثيفة.

3-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

تعريفها:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لدعم الشباب على إقامة مؤسسات صغيرة و متوسطة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 و تقع تحت وصاية الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومكلفة بدعم وتشجيع المرافقة على إنشاء المؤسسات. ، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل

متابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص وذات شخصية المعنوية والإستقلال المالي⁷⁵.

هذا الجهاز موجه إلى كل الشاب العاطل الباحث عن العمل و البالغ من العمر 19-35 وتهدف إلى خلق مناصب عمل معالجة مشكل البطالة في صفوف الشباب من خريجي الجامعات المعاهد ومراكز التكوين والحامل لأفكار ومشاريع تمكنه من خلق مؤسسة. وتشجيع أصحاب المبادرات لخلق النشاطات بالإضافة إلى إعلام المستثمر بالقوانين المتعلقة بنشاطه ، وتشجيع كل الإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

وتوضح الإحصائيات خلال سنة سنوات الأولى من تنفيذ الجهاز انتقال ما يقارب 70000 شاب من وضعية بطالين إلى وضعية رؤساء مؤسسات منشئين لمناصب شغل حيث تم إنشاء أكثر من 50000 مؤسسة مصغرة سمحت بخلق مجموعة 150000 منصب شغل دائم.⁷⁶

كما ساهمت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ في دعم أصحاب خريجي التكوين المهني على مستوى ولاية وهران وهذا مايتبين من خلال الجدول الآتي

الجدول رقم 14: يمثل عدد المشاريع الممولة لخريجي التكوين المهني من طرف ANSEJ.

النسبة%	منذ إنشاء الجهاز إلى 2017/05/31	النسبة%	من 2017/01/01 إلى 2017/05/31	القطاع/ النشاط
12%	11941	39%	480	الزراعة و صيد الأسماك
43%	40868	29%	352	الخدمات
8%	7985	16%	199	الصناعة
15%	14851	13%	159	البناء و الأشغال العمومية والهيدروليكية
21%	20377	3%	40	الحرف
100%	96022	100%	1230	المجموع

المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين لولاية وهران

⁷⁵- سهام عبد الكريم، أهمية مشاركة المرأة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أبريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
⁷⁶- منصور الزين ، تشجيع الاستثمار و أثره على التنمية الاقتصادية، دار الراية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2013 ، 304.

نلاحظ من خلال هذا الجدول الإحصائي عدد المشاريع الممولة لخريجي التكوين المهني من قبل وكالة دعم الشباب، إذ نجد 1230 مشروع قد تم تمويلها في فترة من 01-01-2017 إلى 31-05-2017 فتبين أن قطاع الزراعة صيد الأسماك كان هو أكثر نشاط مدعم بنسبة 39% كما نلاحظ منذ إنشاء هذا الجهاز إلى فترة 31-05-2017 فنجد قطاع الخدمات بنسبة 43%.

ومن هنا يمكن القول ان هناك توجه لدى لخريجي التكوين المهني من مختلف المؤسسات التكوينية سواء المراكز أو المعاهد نحو المقولالية أو إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

4-الوكالة الوطنية للقرض المصغر:ANGEM

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004 طبقا لأحكام المادة 07 من المرسوم الرئاسي رقم 13/04⁷⁷، وهي هيئة ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي ن مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة و الفقر عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من اجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص ، ويكمن دورها كذلك في تقديم الدعم و الاستشارة ، والمرافقة للمبادرين،

و ضمان المتابعة لانجاز المشاريع.

حيث سمي بالقرض المصغر لأنه يختص بالأنشطة صغيرة الحجم ذات الطابع العائلي الموجهة لأصحاب الحرف الصغيرة و التقليدية التي لها تأهيل مهني خارج إطار التعليم والتكوين الرسمي ، و يتراوح المبلغ المالي للقرض المصغر ما بين 500000 و 350.000 .

الجدول رقم15:حصيلة المناصب المنشأة حسب قطاع النشاط وفقا لجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر⁷⁸

سنة النشاط	قطاع النشاط								
	فلاحة	صناعة جـ صغيرة	بناء و أشغال عمومية	خدمات	صناعة تقليدية	تجارة	صيد	مجموع المناصب المنشأة	عدد الملفات الممولة
2005	1473	1889	125	300	1198	-	-	4994	3329
2006	9603	16390	1020	2328	3990	-	-	33331	22221
2007	4025	9734	1112	4810	6165	-	-	25846	17231
2008	10780	13785	4158	15932	18494	-	-	63149	42099
2009	18232	13705	6282	21170	31712	-	-	91101	60734

77- دورية فصيلة محكمة ، المرجع السابق ، ص15.

78- حاج محمد رباح ، حلوان نريمان ، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطنية للإحصائيات ، 2015، ص14.

51956	77934	-	-	22265	18764	5735	18350	12820	2010
107611	161417	-	-	15863	35657	12538	73021	24338	2011
146427	219641	-	92	29547	43915	24021	88902	33164	2012
110702	166053	174	357	17663	32724	16861	78864	19410	2013
117543	176315	692	1664	31083	37416	14049	72608	18804	2014

من خلال الجدول يتضح لنا أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر رغم حداثتها إلا أنها استطاعت المساهمة في خلق مناصب شغل حيث سجلت عند انطلاقتها 4994 منصب عمل، وكانت نسبة المساهمة في التشغيل الكلي 0.58% ، أما في سنة 2014 سجلت 176315 منصب شغل ونسبة المساهمة في التشغيل الكلي 20.66%. وغالبيتها الساحقة بقطاع صناعة جدّ صغيرة ب 387248 منصب شغل ثم يليها قطاع الخدمات ب 213016 منصب شغل و أخيرا قطاع الصيد ب 866 منصب شغل .

5- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: CNAC

في سنة 1994 تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمخصص لتأمين الأشخاص المسرحين والذي يعمل على إدماجهم في سوق العمل مرة أخرى. شرع الصندوق في تنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين في البحث عن العمل، وهذا بإكسابهم تكوين تأهيلي لإدماجهم مهنيا، ومنذ 2004 بدأ الصندوق بتقديم الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من 30 إلى غاية 50 سنة⁷⁹، ويكون مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ستة أشهر على الأقل-لا يشغل أي منصب عمل عند تقدمه لطلب الإعانة- لم يستفد من قبل من إعانة عمومية في إطار إحداق النشاطات- التأهيل المهني و المعارف الادائية التي لها صلة بالمشروع المراد القيام به

*تقدر التكلفة الإجمالية للمشروع بعشرة ملايين دينار جزائري كحد أقصى ويكون التمويل

ثلاثي المصادر يساهم فيه كل بطل صاحب المشروع والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و أحد البنوك.

⁷⁹- موقع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.

الجدول رقم 16 : تطور المشاريع الممولة و أثر الشغل للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من 2004 إلى 2014 .⁸⁰

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
عدد المشاريع الممولة	13	1901	2236	2574	2429	4221	7465	18490	34801	21412	18804
أثر الشغل	34	5159	6078	6949	5781	9574	15804	35953	59125	41786	42707

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن إجمالي عدد المشاريع الممولة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة للفترة ما بين 2004 إلى 2014 كان 22472130 مشروع ممولا تم استحداث منها مناصب شغل فسنة 2004 تم توفير 34 منصب شغل لينتقل إلى 5781 منصب شغل سنة 2008 ليرتفع إلى 41786 سنة 2018 ويصل إلى 42707 سنة 2014، أنها في تزايد مستمر وهذا ما يدل أهمية الوكالة الوطنية للتأمين عن البطالة.

كما عمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على توفير مناصب عمل للمتخرجين من التكوين المهني وذلك قصد إدماجهم في الحياة المهنية، وهذا ما يتضح من خلال الجدول التالي .

الجدول رقم 17: يمثل عدد المشاريع الممولة لخريجي التكوين المهني من طرف CNAC .

قطاعات النشاط	عدد المشاريع	عدد الوظائف	تكاليف الكلية من PNR	مبلغ قرض البنك MDA	التكاليف الإجمالية
الزراعة	104	222	125.0	308.0	4414
الحرف	335	838	326.0	691.1	1031.6

2- حاج محمد رابح، حلوان نريمان، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطنية للإحصائيات، 2015، ص14.

1255.7	874.3	354.0	1059	316	البناء والأشغال العمومية
57.8	40.1	16.2	18	8	الهيدروليك
1367.5	938.1	401.7	947	318	الصناعة
128.0	89.0	36.8	97	40	الصيانة
188.8	132.2	525	90	20	صيد الأسماك
20.5	14.3	5.8	8	5	المهن الحرة
3787.0	2381.9	1359.5	2230	1182	الخدمات
105.4	73.7	28.9	48	34	نقل البضائع
22.2	15.4	5.7	17	14	نقل المسافرين
8405.8	5558.3	2713.5	5674	2376	المجموع

المصدر: مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية وهران.

يعد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من بين الأجهزة المساهمة في إنعاش الشغل في الجزائر فعلى مستوى ولاية وهران وما تم ملاحظته من خلال هذا الجدول أن في 31-05-2017 تم تمويل مشاريع في ملف الشباب من التكوين المهني فنجد 2.376 مشروع ممولا و تم توفير 5.674 وظيفة في مختلف القطاعات بتكلفة إجمالية تقدر 8.4 مليار دينار جزائري, كما ان القطاع المستفيد و المسجل أكثر في الصندوق هو قطاع الخدمات ب 1182 مشروع ممولا.

كل هذه الوكالات التي ذكرناها سألنا وضعت من أجل تشغيل و ترقية الشباب و إخراجهم من ديمومة البطالة ، و تحقيق الإدماج المهني لمختلف فئات المجتمع ، و بالتالي خلق التوازن في سوق العمل.

خلاصة الفصل الثاني:

بعد التعرف على أهم المشاكل التي يعاني منها سوق العمل في الجزائر أهمها مشكل البطالة لدى فئة الشباب وذلك بسبب فقدان التوازن بين عمليتي الطلب و العرض عن العمل.

و بالرغم من الأجهزة و الآليات التي وضعتها الدولة للحد من البطالة ، إلا ان الإجراءات المتخذة لتدعيم و ترقية التشغيل تميزت أنها مؤقتة و غير منظمة ولا مضمونه، و لا توفر مناصب عمل دائمة، بل اصبحت عاجزة عن تلبية الطلب الاضافي لمناصب شغل.

الفصل الثالث: واقع المتربص داخل معاهد التكوين المهني

تمهيد:

سنحاول في هذا الفصل التطرق على الواقع المعاش للمتربص داخل مؤسسة التكوين المهني، من خلال التعرف و التقرب أكثر لواقعه الذي يواجهه و تتبع حيثيات مسار كيفية الإلتحاق بالتكوين المهني ، و أهم الأسباب التي أدت بالأفراد و الشباب الإلتحاق بالمنظومة التكوينية ، إضافة إلى بعض العوامل في إختيار التخصص و قابلية الرضا و عدم الرضا عنه ، وأبرز المشاكل و الصعوبات التي واجهها المتربص في فترة تكوينه.

حيث عملت هذه التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية في معرفة أهمية هذا التكوين في إدماج الشباب في سوق العمل، وكذا معرفة أهم محددات الحصول على منصب عمل وهذا بعد إنهاء الدراسة و التكوين ، وأهمية الشهادة و الكفاءة في ممارسة مهنة ما.

بالإضافة تكمن إيجابيات اختيار المؤسسة في رأي المبحوثين في قربهم من مكان الإقامة و العائلة في أغلب الأحيان هي من تختار المؤسسة ، وهذا ما يساعدهم على الاستقرار في مكان دراستهم ، صرّح في هذا السياق أحد المبحوثين قائلاً:

**" تم إختيار المؤسسة التي إتحقت بها من أجل التكوين
كونها قريبة مكانياً" (المقابلة رقم 02)**

كما يتضح لنا من خلال خطابات المبحوثين شريحة من الشباب ذات مستوى جامعي عالي و برغم من مستواهم التعليمي إلا أنها فضلت التوجه نحو التكوين المهني الذي يضمن تربص تطبيقي خارج مراكز و معاهد التكوين ، فالجامعة أصبحت لا تراعي العروض المطروحة في سوق العمل

1-2- أسباب إختيار التخصص المهني و الرضا عنه:

من خلال تحليل لأراء المبحوثين تبرز عدة عوامل تدخل في إختيار التخصصات و المهن المطلوبة ، فالاختلاف يمكن في مايلي:

- عن طريق مستشارة التوجيه و الإرشاد: تؤكد نتائج الدراسة أن أغلب المبحوثين يتم إختيارهم للتخصص المهني عن طريق مستشارة المعهد التي تسهل لهم الأمر في إجراءات التسجيل و الإستشارة و التوجيه .

- رغبة الفرد: فاختيار التخصص دون ذلك كان من خلال جملة من القدرات التي يمتلكها الفرد و التي تعتبر من المعايير الأساسية في إختيار المهنة ، فالشخص يميل إلى مهنة حسب استعداداته وميولاته التي يمكن من خلالها أن يكون لنفسه مشوار ناجح.⁸²

- رغبة الأولياء: تعتبر الأسرة نموذج مثالي ومصدر في إختيار التخصص لأبناءهم تكون عن وعي منهم ،فعالية آباء المبحوثين ذات مستوى تعليمي متوسط وهذا ما يؤثر إيجابا في إختيار أو تحديد التخصص لأبنائهم، فكلما كان المستوى التعليمي عالي للوالدين عالي كلما كان الاختيار و التوجيه في التكوين المهني أحسن

وهذا ما أكده أغلب المبحوثين أن إختيارهم للتخصص كان فقط من أجل إرداء لرغبات الأولياء كما جاء على لسان أحد المبحوثين حيث يقول:

**"أنا خيرت هذا التخصص فقط لإرداء رغبات أمي"
(المقابلة رقم 10)**

كما يرجع بعض المبحوثين في إختيار التخصص إلى عوامل أخرى ، أن بعض التخصصات تليق بالمرأة أكثر من الرجل أو تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم العملية مع التخصص و حبهم

82_ حمدي ياسين و أخرون ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، دار الكتاب الحديث ، الطبعة الأولى ، 1999، ص58.

للتخصص هو الذي دفعهم لاختياره أو كونه له أهمية في الوقت الراهن و مطلوب في كل المجالات ، في هذا السياق صرح أحد المبحوثين قائلاً:

" تخصص يليق بالمرأة أكثر من الرجل ، و يمكن العمل في أي مجال سواء شركة أو تعليم ... " (المقابلة رقم 14).

التخصصات كانت متنوعة و متعددة بين سكريتا ريا ، تسيير الموارد البشرية ، التسويق ، الأرشيف والمحاسبة و المالية فيؤكدون على اختيارهم للتخصص على أساس مراعاة سوق العمل وكذا التناسب بين مستواهم التعليمي ومستوى المطلوب

كما لاحظنا من خلال الدراسة الميدانية على رضاهم حول التخصصات المختارة ، هو سؤال طرحنا على المبحوثين هل أنت راضي عن تخصصك المهني فوجدنا أغلب الإجابات هي نعم ، حيث يشعرون بالراحة و الرضا و الارتياح في إتمام هذا التخصص دون غيره، لأنها أساسا عبارة عن حرف و مهن بسيطة تتيح لهم إمكانية الحصول على منصب عمل لا بأس به يمكنهم في المستقبل من تكوين رأس مال بسيط و يصبحون يعملون لصالحهم .

و لا يمكن تصور الرضا عن التخصص بمعزل عن الظروف الفرد المحيطة به ، و ذلك أن هذه الأخيرة تملك قوة التأثير على المتربصين.

وحسب غالبية المبحوثين فإن التخصصات المدرجة في التكوين المهني هي توابك لحد ما تطورات سوق العمل و مطلوبة حتى في الحياة اليومية للفرد.

"التخصص مطلوب في سوق العمل بوجود العديد من طلبات العمل حتى في ouedkniss نجد حتى أصحاب كراء السيارات يبحث عن سكريتيرة." (المقابلة رقم 06).

1-3-أسباب التوجه نحو التكوين المهني:

إن توقف في مرحلة معينة من الدراسة راجع إلى العديد من الأسباب ، فانعدام الحاجات المادية هو أحد الأسباب التي قد تعيق مسارهم الدراسي مما يستدعي البعض اختيار مسار قطاع التكوين المهني الذي أصبح يشكل رهان من خلاله يكتسب الفرد الكفاءة اللازمة في ممارسة نشاط مهني يسهل الاندماج في سوق العمل ، فمن خلال تحليلنا للمقابلات و الخطابات لاحظنا أن توجه أفراد العينة نحو التكوين المهني راجع لعدة أسباب مختلفة منها:

1- التوجه نحو التكوين من أجل الشهادة المحصل عليها: باعتبارها إنطلاقة جديدة لمتابعة الدراسة داخل المنظومة التكوينية من الوسط المهني ، كما أن الشهادة هي مؤهل معترف به يسمح من الدخول إلى سوق العمل و إيجاد فرص عمل وإملاك حرفة ما من خلال تكوينهم الذي تحصلوا عليه وهذا ما صرح به أحد المبحوثين قائلاً:

"أنا توجهت للتكوين المهني psq تكلمي تدي ديبلوم وتخدمي

وديرى دراهم متخدميش مكاتش ليمدلك" (المقابلة رقم 05).

كما صرّح مبحوث آخر :

"خصني diplôme زيادة على الديبلوم لي عندي" (المقابلة رقم 16).

2-الدافع الاقتصادي مالي : نجد أن هناك الكثير من المتربصين الذين توجهوا نحو مراكز و معاهد التكوين بدافع الحاجات المادية ، وذلك بسبب تغيرات بعض الأوضاع من تدني المستوى المعيشي و إنخفاض قدر الأسعار والمعاشات دليل على توجه الأفراد نحو طريق يسهل لهم الحصول على العمل بسرعة والاندماج في سوق العمل ألا وهو توجه نحو قطاع "التكوين المهني"، فالعمل بالنسبة لهم مورد مادي.

فتحليلنا لخطابات المبحوثين لاحظنا أن أغلبهم توجهوا نحو قطاع التكوين من أجل الحصول على العمل و التوجه نحو سوق العمل بسرعة ،حيث صرح أحد المبحوثين قائلا:

"يقدم لي فرصة الحصول على وظيفة و لأنه تابع للحكومة " (المقابلة رقم 17).

وفي نفس السياق يصرّح مبحوث آخر حيث يقول:

"التكوين المهني يعطيك la chance باش تدخل في الحياة المهنية

كيما أنا نقرا و نروح نخدم" (المقابلة رقم 20).

وأكد مبحوث آخر:

" أسهل طريقة للحصول على العمل و الإستقرار المالي

و حياة مهنية مستقرة." (المقابلة رقم 19).

من هنا يمكن القول بأن التكوين يلعب دورا أساسيا على مستوى سوق العمل au sein du marché de l'emploi ، باعتباره ميكانيزما لخلق نوع من الانسجام و التناغم بين إحتياجات الإقتصاد من اليد العاملة و القادمين الجدد إلى سوق العمل.

3-دافع اجتماعي عائلي:توصلنا من خلال المبحوثين أن دافع بعض المبحوثين للتكوين المهني كان مصدر اكتساب قيمة اجتماعية، فالمكانة دورا بارزا في إختيار الفرد لمهنته فالتقدير و المكانة الاجتماعية التي يمكن أن تحققها مهنة معينة هي التي تدفع بالفرد لاختيار مهنة.⁸³

كما ينظر رواد مدرسة العلاقات الإنسانية إلى التكوين المهني على أنه جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية للعامل ، فكما حسنافي وضعه المهني و أتحنا فرصة التكوين كلما زات وثيرة الولاء التنظيمي و الدافعية ، الأمر الذس يحقق الرضى والإستقرار للعامل.

⁸³-حمدي ياسين و آخرون ، نفس المرجع السابق ، ص58.

من جهة أخرى نرى أن تأثير العائلة في أبناءهم هذا ما دفع لاختيار مهنة آباءهم لأنها تليق بمستواهم الاجتماعي العائلي وهذا ما يسمى بالحراك الاجتماعي المهني، وهو ما جاء نفس الدراسة الميدانية التي قام بها المركز الوطني للإحصائيات والدراسات الإقتصادية INSEE تحت عنوان "التكوين و تأهيل المهني" أجريت بصورة منتظمة، كان الهدف منها معرفة الوضع المهني لأبائهم و أجدادهم⁸⁴، وفي هذا الصدد صرح أحد المبحوثين قائلا:

"توجهت للتكوين psq فيها حاجة تاع إدارة و papa و mama ديرين حاجة تاع إدارة" (المقابلة رقم 11).

أي التوجه نحو التكوين المهني من أجل إختيار مهنة آباءهم أي مقارنة مسار الشخصي للإبن بوالده أو أهله و هذا ما يسمى بحراك المهنة Mobilité de carrière

3-التوجه نحو التكوين نتيجة البطالة المتزايدة و الحصول على الخبرة: إن قطاع التكوين المهني اليوم يفتح أبوابه للشباب الذين يعانون من البطالة المؤقتة من أجل التكوين في بعض التخصصات تسهل لهم عميلة الحصول على العمل وشهادة مهنية تكون مطلوبة في سوق العمل أكثر و الخبرة اللازمة خاصة في نمط التكوين عن طريق التمهين .

4-التوجه نحو التكوين المهني من أجل الهجرة: إن ظاهرة الهجرة داخل المجتمع الجزائري عموما تظل حقيقة سوسولوجية بارزة وواقع اجتماعي لا يمكن تجاهله، حيث تفرض وعيا اجتماعيا بكل أبعاده و خلفياته التي تطل على المجتمع الميكرو و الماكرو سوسولوجي.

ومن هذا المنطلق فإن محددات الهجرة متعددة ومتباينة وهذا السياق يلخص العالم الديمغرافي الفرنسي ألفريد صوفي **Alfred sauvy** إشكالية الهجرة بشكل عام بقوله "إما أن ترحل الثروات حيث يكون البشر وإما أن يرحل البشر حيث توجد الثروات"⁸⁵.

ففي غياب الإدماج الاجتماعي والاقتصادي من بطالة ومحسوبة وبالتالي توجه بعض أفراد العينة نحو التكوين المهني من الهجرة وإمكانية متابعة الحياة المهنية في الخارج أي التكوين في المجتمع المحلي و العمل في مجتمع الغير، الأخر وفي هذا الصدد يقول أحد المبحوثين :

**"نقرا باش ندي دبلوم ونروح للخارج نخدم"
(المقابلة رقم 12).**

⁸⁴- مصطفى مرضي، محاضرات مقياس الحراك الاجتماعي و المهني، ص14.
2-أرزازي محمد، سوسولوجيا الهجرة غير الشرعية لدى الشباب الجزائري، مجلة أفق فكرية، العدد07، 2017، ص234.

وفي تصريح آخر:

**"أنا توجهت للتكوين المهني باش نكمل القرارية ونروح لأوروبا
psq دبلوم تاعي مطلوب بزاف عندهم" (المقابلة رقم 19).**

وبهذا تختلف أسباب توجه المبحوثين نحو التكوين المهني لكن تلتقى في نقطة وهي لأجل
الظفر بخبرة أو شهادة تؤهلهم للولوج من جديد بالسوق العمل والحصول على منصب عمل.

1-4-المشاكل و الصعوبات التي واجهها المتربصين أثناء فترة تكوينهم:

بالرغم من التطور الذي نشهده من تحولات تكنولوجية و علمية في العديد من المجالات
و قطاعات من التعليم و التربية و التكوين ، فعند توجه الفرد نحو معاهد التكوين المهني
فإنه سيواجه العديد من المشاكل و العراقيل تعيق فترة تكوينهم .

فمن خلا تحليل تصريحات المبحوثين يؤكدون على وجود العديد من الصعوبات أثناء فترة
تكوينهم ، فكانت المشاكل تختلف من مبحوث لأخر لكنهم يجمعهم مشكل يتعلق بالتجهيزات
والمعدات كما جاء في تصريح إحدى المبحوثين:

**" كايين بزاف les modules ، وعدم وجود معدات كافية مثل data show
(المقابلة رقم 09)**

وهذا ما أكدت عليه "رحماني ليلي" في دراستها التي قامت بها على وجود مجموعة من
المعوقات و المشاكل التي تواجهها المنظومة التكوينية في الجزائر و التي تعتبر كعائق
يحول ضمان جودة مخرجات القطاع في مقدمتها العوائق المتعلقة بالتجهيزات و المعدات تم
تليها العوائق المتعلقة بالبرامج و المكونات.

كما أكد غالبية المبحوثين و بالاختلاف تخصصاتهم على مشكل مع الإدارة و صعوبة تبرير
الغياب ، فالسبب وراء ذلك هو التأطير الإداري لمراكز التكوين غير منظم و يعاني هو
الأخر من سوء التسيير ، نظرا لعدم الاهتمام بتكوين الإطار خاصة منهم المسيرين
لتسيير المؤسسات و خاصة تسيير الموارد البشرية التي تعتبر الركيزة الأساسية لنجاح أي
مؤسسة.

بالإضافة إلى مشكل اللغة المستعملة و التي كانت المطالب الأساسية خلال فترة تكوينهم
وصعوبة إيجاد مكان التربص و هذا أكده "بو فلجة غياث" في كتابه: " التكوين المهني و
التشغيل " يعاني المتربصين أثناء فترة تكوينهم من صعوبة إيجاد مؤسسات ورشات إنتاجية
تستقبل المتكويين خاصة لإجراء تربصات ميدانية خاصة على مستوى مؤسسات القطاع

الخاص لعدم وجود قوانين واضحة ترغم المؤسسات على إستقبال المتربصين و السماح لهم بمعاينة الواقع.⁸⁶

" أنا كان عندي صعوبة في stage ما لقيت وين نديره "
(المقابلة رقم 04).

وكذا مشاكل مع المتربصين فيما بينهم و هذا ما صرّح به أحد المبحوثين :

" إثارة المشاكل فيما بينا بسبب بعض المتربصين الذي ليس لهم نية الدراسة ، و مع هذا لا يزالون معنا." (المقابلة رقم 06).

لكن رغم ذلك إلا أن لهم إدارة تدفعهم في تجاوز هذه المشاكل و الصعوبات (المشاكل المتربصين أثناء فترة تكوينهم) وإتمام تكوينهم و دراستهم والوصول إلى مستوى الأرقى الذي يتطلبه سوق العمل بالإضافة إلى الروتين و المداومة على الإلتقاء المبحوثين (المتكون) مع بعضهم البعض يشكل نوع التأقلم و التجانس في نفس المحيط و بالتالي يشكل نوع من الرضا التام عن التكوين المهني والتوجه إليه.

1- بوفلجة غياث، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الديوان للمطبوعات الجامعية ،دار الغرب ، للنشر و التوزيع، الجزائر،ص61.

2-تصور المتربص للمجال المهني:

1-2- معنى العمل في حياة المتربص:

يعتبر العمل عنصر مهم في حياة الإجتماعية و الإنسانية للفرد و هو المبدأ الأساسي للنشاط الإنساني ، بحيث تكمن أهمية في تنظيم الوقت و الحصول على أجر و إستقلالية مالية و تكوين علاقات إنسانية في المجتمع ، فكل نشاط نجده منطلق من العمل.

و المقصود من العمل في نظر " ابن خلدون " :«هو إبتغاء الرزق ، و يغرف الرزق على أنها الحاصل أو الملتقى من الأموال بعد العمل و السعي، إذا عادت على صاحبها بالمنفعة و حصلت له ثمرتها من الإنفاق في حاجاته.⁸⁷

فالعمل له أهمية كبرى في حياة الفرد تتعدى الأهمية المادي ، بإعتبار أن العمل هو المكانة و المركز الاجتماعي و القيمة الأولى في حياة الفرد.

فحسب أحد المبحوثين في قوله :

"العمل هو ميزان للعيش، به ندير إستقلالية ونكون معين للعائلة تاعي"
(المقابلة رقم 15).

وكما جاء في قول أحد المبحوثين في ذات السياق قائلاً:

"حاجة important ولا مخدمتيش يكلك بوبي"
متجميش تقولي لبوك عطيتي." (المقابلة رقم 19).

أن العمل سيجعل حياة الفرد في تغيّر مما يعطي الحاجة له في أن يكون مسؤول إتجاه عائلته لا إتجاه المجتمع و الإبن المستحسن هو الذي يدفعه إلى شعور بأن واجبه هو من جهة التضحية في سبيل والدية وإخوانه من جهة أخرى ، وهذا يعني أن العائلة لا تتيح للذكر سوى مجال ضيق لتحقيق إستقلاله الذاتي .⁸⁸

كما صرّح مبحوث آخر قائلاً:

"العمل عبادة ، تخدم تجيب دراهم" (المقابلة رقم 20).

يتضح من خلال رأي الثاني للمبحوث أن الإنسان لديه حاجة نفسية و هي تحقيق الذات بحيث تشتمل هذه على تحقيق خمس حاجات أساسية تتمثل في الحاجات الفيزيولوجية ، حاجة الأمن ، الحاجة إلى الحب و الإلتناء إلى الجماعة ، الحاجة إلى تقدير الذات ، والحاجة إلى إثبات الذات .

⁸⁷ -ابن خلدون ، مقدمة ابن خلدون ، دار القلم ، بيروت 1978.

⁸⁸ - هشام الشرايبي ، مقدمة لدراسة المجتمع ، الأهلية للنشر و التوزيع ، سنة 1977 ، ص36.

فقد بين ماسلو A. Maslow ان الإنسان يقوم على دافعية الإحتياجات إنطلاقاً من الحاجات الأولية كما تظهر في الخطاب الثاني في الحاجة للأجر حتي يتم تحقيق الحاجات الأخرى وصولاً إلى تحقيق الذات.⁸⁹

من جهة آخر يرى بعض المبحوثين أن بوجود العمل يحس الفرد بإثبات الذات و بتقديره لنفسه بحيث يعرف مكانته الإجتماعية من خلال العمل أو المنصب الذي يشغله و هذا ما صرح به أحد المبحوثين قائلاً:

"العمل هو الصوالح لي قريتهم طبقهم و الحلم

تاعك يتحقق ، وبه يكون عندك قيمة في المجتمع (المقابلة رقم 01).

كما يصرّح هويّز hughes في إحدى مقالاته الكلاسيكية: "يعد عمل رجل ما أحد الأشياء التي بواسطتها يحكم عن نفسه" و"عمل رجل ما و أحد الأجزاء الأكثر أهمية في إنتماءه الإجتماعي ، و بالتالي في أنه و إعتقاده في حياته الوحيدة التي يعيشها.⁹⁰

2-2- أهمية الشهادة في توفير مناصب عمل:

يعمل التكوين المهني على تأهيل الأفراد في مختلف المهن والحرف، بحيث يستطيع الفرد من خلال تكوين كفاءات مهنية تساعده على مواكبة التطورات و متطلبات التي يفترضها سوق العمل، بإضافة إلى الفرص التي يقدمها في الاندماج في الحياة المهنية و العملية.

ومن خلال تحليلنا للمقابلات يؤكدون المبحوثين على أن الشهادة المحصل عليها هي مؤهل للحصول على منصب عمل ، كما تسمح لهم من الدخول في سوق العمل عكس الشهادة المحصل عليها من الجامعة ، هذا ما صرح به أحد المبحوثين :

"القرائية في الجامعة قادرة تقري 5ans وملتقي خدمة ، بصح شهادة التكوين

المهني فيها شهادة مضمونة في الحصول على العمل." (المقابلة 15).

وبالتالي تعتبر الشهادة التي يمنحها التكوين المهني تؤهلهم وتمكنهم للظفر بعمل كالإلتحاق بالشركات، أو التوظيف في المسابقات المهنية التي تفتح طريق التوظيف العمومي، أو العمل في إطار أجهزة التشغيل المستحدثة التي أشرنا إليها سابقاً في الفصل الثاني من دراستنا الحالية.

في حين هناك من يرى من المبحوثين أن الشهادة ليس لها أهمية ولا تكفي للحصول على منصب عمل بل يتعدى الأمر ذلك في وجود الخبرة و الكفاءة اللازمة و المطلوبة أكثر في سوق العمل

⁸⁹-محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الطبعة الأولى الجزائر، 2007، ص73.

⁹⁰-مولاي الحاج، مرجع سابق، ص168.

"الميدان ليقفه الخبرة و بها تقدر توصل بعيد" (المقابلة رقم 04).

2-3-محددات الحصول على منصب عمل:

التكوين المهني وسيلة لتحقيق النجاح المهني و ذلك يتجلى في أهداف التكوين كما هو موضح في الدراسة ، فالخبرة و الكفاءة التي يكتسبها الفرد وسيلة لممارسة نشاط مهني ما و غايتها الأولى تحسين قابلية التشغيل لطالبيه فمن خلال تحليلنا لخطابات المبحوثين كدوا على وجود جملة العوامل الواجب توفرها للظفر بمنصب عمل .

فيبرز بعض أفراد العينة في حصولها على منصب عمل وفق الشهادة المحصل عليها لا الخبرة كونهم متمرسون في هذه المهنة وهذا ما جاء في تصريح أحد المبحوثين قائلاً:

"الشهادة لها دور كبير،كي تدي cv يطلبوك الشهادة ، و بها تقدر

توصلي للمؤسسة و المنظمة لحابتها" (المقابلة رقم 11).

لكن هناك من يرى انا الشهادة و الخبرة لا تساوي شئ أمام المهارات و الكفاءات التي إكتسبها خلال التجربة الميدانية.

"المهارة هي التي تعطيك منصب عمل (بلاصتك).." (المقابلة رقم 16).

ونظرا لتقلص فرص العمل في سوق الشغل فقد يسعى بعض المبحوثين جاهدين للحصول عليه إلى إستعمال بعض الطرق التقليدية من الرشوة و المحاباة .

"أصبح من شبه المستحيل أن تحصل على عمل بدون معارف ، الخبرة

و العمل الجاد أصبح لا يساوي شئ" (المقابلة رقم 04).

" إنما الأمم أكتاف ما إن ذهب أكتافهم ذهبوا." (المقابلة رقم 02).

كما يوضح ذلك "مهنا حداد" عندما يصرّح: "لا يزال الفرد في مجتمعنا يعتمد الفرد على ما يدعى بالعلاقات الأولية أو القرابية حتى في الحصول على حقوقه من الدولة من خلال ما يدعى وهو الشائع أو القاعدة للتعامل بالواسطة.. لا أعتقد أن مثل هذه الحالة غريبة عن البلدان الغربية الأخرى على الرغم من التمايز الممكن بين التنظيمات القبلية من بلد لآخر."⁹¹

كما تلعب الأسرة و العلاقات المعرفية دور أساسي في اختيار مناصب لإبناءهم وفي هذا الصدد يقول أحد المبحوثين :

"صعب جدًا ، الرأسمالية و الديكتاتورية و ابن عمي و يكون عندك لا فامي

1- مهنا حداد، "الهوية العربية بين مؤسسات الدولة القطرية و المجتمع القبلي"، في مجلة نقد : مجلة الدراسات و النقد الإجتماعية ، رقم 10، 1996، ص53.

يديروك 2jours تدخل تخدم معندكش تقعد في الدار و تقبض الحيط."
(المقابلة رقم 17).

ولهذا " بيار بورديو" أن كل الناس تعرف أي درجة تلعب العلاقات الأسرية دورا هاما ووظيفة أساسية في عملية إعادة الإنتاج الإجتماعي . فحينما تتساوى الشهادات لدى الأفراد، يستطيع ابن الإطار بفضل علاقاته الجيدة أن يحصل على منصب أكثر أهمية وبصورة سريعة من ابن عامل ، الذي في غياب رأس مال اجتماعي ، ووجب أن يعتمد على نفسه. كما يصرّح مبحوث آخر :

**"الحصول على منصب عمل جد صعب ، يليق يكون عند قانون لوحدك
والقانون فوق الجميع وللأسف على بلد الجزائر." (المقابلة رقم 18)**

ففي إحدى مقالاته يقدم أحمد هني توضيحا عن الميكانيزمات التي تتحكم في التوظيف ، حيث يقول : "إن التوظيف أحد أفراد العائلة ، يعمل على الرفع من حظوظ السير الحسن للبيت " و أنه " كلما كانت المكانة الإجتماعية للفرد ضرورية من أجل الحصول على مناصب عمل و مزايا كلما أعتبر نفسه شيخ القبيلة."⁹²

لكن بعض الآخر يرى أن الحصول على منصب عمل ليس بالأمر الصعب، الفرد يجب أن يقدم لكل ما لديه لحصول عليه ، في تصريح أحد المبحوثين:

**"هذوا الصوالح مكاتيب و الواحد يليق ميرقدش ويتفاعل، يا لوكان
يدفع cv 20 و كل ما يسمع ب offre تاع خدمة يروح ويدفع." (المقابلة 03)**

فأصبح اليوم الحصول على منصب عمل في ظل ندرته أمر صعب، فهو يعد نوعا ما من الترقية الاجتماعية ونوع من الاستقرار المهني و الاجتماعي.

⁹²-مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات، ص146.

خلاصة الفصل الثالث:

من خلال دراستنا في هذا الفصل لواقع المتربص داخل المؤسسات التكوينية وذلك عبر تحليلنا لجملة من المقابلات أو خطابات المبحوثين التي أجريناها معهم ، فحاولنا الكشف و معرفة أهم الأسباب ودوافع التوجه نحو التكوين المهني و المشاكل التي تم مواجهتها أثناء مدة التربص إلى غاية الولوج لسوق العمل

فالتحاق أفراد العينة نحو قطع التكوين المهني كان بمثابة الحل البديل التي تمكنه من تعلم و اكتساب مهنة أو حرفة ما والتكوين في بعض التخصصات تكون ملائمة مع ما يطلبه سوق العمل و تسهل لهم مهمة الظفر بمنصب عمل و بالتالي تحقيق الاندماج المهني و العملي .

النتائج المتوصل إليها :

من خلال دراستنا المعنونة ب: "التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر"، دراس ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "مرافال".

وإنطلاقنا من التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي الأسباب التي تدفع الأفراد للالتحاق بالتكوين المهني ؟ وهل هذا التكوين يعتبر عامل أساسي و ضروري للإندماج في سوق العمل؟

توصلنا إلى بعض النتائج التي يتم بموجبها إسقاطها على فروض الدراسة:

*كشفت هذه الدراسة أن التكوين المهني يعتبر أداة فعالة تمكن الدولة من تحقيق التنمية الاقتصادية إذا ما تم إستغلالها على أحسن ما يرام.

*التكوين المهني مجال يسمح للمقصون من النظام التربوي من الحصول على التكوين و التأهيل الذي يمكنهم من تأمين حياتهم و إيجاد عمل مناسب تجنبهم البطالة و الفقر، الإقصاء و التهميش.

* كما أبرزت هذه الدراسة في إعطاء الأولوية للإستثمار في التكوين و القدرة على المنافسة في ظل العولمة.

*كما كشفت هذه الدراسة كذلك أن نمط التكوين عن طريق التمهين هو نمط فعال ، يسمح للبطالين بالحصول على التمهين خاصة منه الجانب العملي التي يتم في المؤسسات الإنتاجية الخدماتية أو الاقتصادية ، فهذه الأخيرة بعد إنهاء مدة التمهين قد تلجأ في بعض الأحيان توظيفه ، و بالتالي فإن هذا الشكل من التكوين يسهل إدماج المتمهين في سوق العمل.

*يعتبر التكوين المهني أساسي و ضروري يسمح بالحصول على الشهادة و الخبرة اللازمة تسهل الإندماج في سوق الشغل.

* نستنتج أن التكوين المهني يمنح بإضافة إلى تعلم الحرفة والحصول على الشهادة تؤهل للعمل، اترقية و توسيع المعارف.

* أظهرت الدراسة كذلك ، أن آليات و أجهزة مكافحة البطالة خاصة الوكالة الوطنية لتشغيل ANEM و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ تدمج بصفة كبيرة المتخرجين من مؤسسات التكوين المهني من خلال تمويلهم ومساعدتهم على إنشاء مؤسسات مصغرة.

ونستنتج أن أسباب إلتحاق الأفراد بالتكوين المهني كان نتيجة الحصول على الشهادة و الحصول على و بالتالي الاندماج في سوق العمل .وبالتالي فإن الفرضيات المصاغة في موضوع دراستنا التالية:

*إن توجه الأفراد نحو التكوين المهني ماهو إلا تصور من أجل الإندماج في سوق العمل.

*إن الإلتحاق بالتكوين المهني نتيجة البطالة المتزايدة .

* التكوين المهني يمكن الفرد من الحصول على شهادة و خبرة في أقل وقت ممكن و بالتالي يحاول الحصول على منصب عمل.

هي فرضيات إيجابية و مؤكدة حسب نتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة.

خاتمة عامة:

تمكن قطاع التكوين المهني في الجزائر كما رأينا من خلال هذه الدراسة أن يحقق بعض الأهداف التي سطرت، فتأهيله و تكيفه مع مقتضيات سوق العمل ضرورة لا بد منها ، وهذا من أجل تزويد المؤسسات الإقتصادية باليد العاملة المؤهلة التي تمكنها من مسايرة التطورات الحاصلة في مختلف الميادين و المجالات و بالتالي المساهمة في تزويد سوق العمل بالكفاءات و الخبرات من جهة أخرى.

وبناء على المقاربة المنهجية والتي حولنا من خلالها الكشف عن أسباب إلتحاق الأفراد بالتكوين ك مجال واسع للإختيار وكسبيل مضمون للخروج و الولوج لسوق العمل والظفر بمنصب عمل في التخصص المختار ضمن التخصصات المتنوعة في المنظومة التكوينية ، وهذا ما لا يوفره مجموع تخصصات التعليم العالي المحدودة والتي لا تسهل الاندماج في سوق العمل.

كما تعتبر مؤسسة التكوين المهني فضاء حيوي يساعد طالبي التكوين في بناء مشروعهم المهني و تنمية كفاءاتهم وقدراتهم انطلاقا من بداية مشوارهم الدراسي إلى المشروع المهني إي بناء الذات المهنية.

كما قد توضح من لنا من خلال الدراسة أهمية العمل بالنسبة للمتربصين لها دور هام في إثبات الهوية و الذات و عنصر أساسي في الاندماج في المجتمع.

فالسوق العمل اليوم أصبح يطالب باكتساب عدة مهارات وكفاءات بتخصصات جديدة مواكبة للعصر خاصة في ظل وجود العولمة والسوق الحر من بينها التخصصات المهمة بالتقنيات والإعلام الآلي، الموارد البشرية، وغيرها من التخصصات الحديثة.

ختاما، التكوين المهني في الجزائر قطاع حيوي ،لابد على الدولة أن تعطيه الأهمية البالغة حتى يتمكن من تحقيق الأهداف المرسومة له، و التي من بينها تأهيل الشباب و تحضيرهم للدخول إلى سوق الشغل ومن ثم المساهمة في الحد من الوباء السوسيو إقتصادي ألا وهو البطالة.

أخيرا نأمل أننا قد وفقنا في هذا العمل المتواضع في تحقيق بعض أهداف البحث وإعطاء نظرة عن واقع المعاش للمتربص بمعاهد التكوين المهني بالجزائر، ونرجو أن تتبع دراستنا هذه دراسات سوسيوولوجية أخرى في ذات التخصص لتدعيم موضوع التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر .

ملخص الدراسة:

انصب اهتمامنا من خلال دراستنا الحالية على واقع التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر و بالأخص واقع المتربص داخل معاهد التكوين المهني ،حيث تناولنا موضوع دراستنا بالبحث السوسولوجي مستخلصين أهم الأسباب والعوامل التي أدت بالأفراد الالتحاق بقطاع التكوين المهني .

كما حاولنا التعمق من خلال المقابلات المتتالية مع مجموعة من المبحوثين بمعرفة حيثيات المسار التكويني و التعليمي للمتكون والمتربص وكذا معرفة عوامل اختيار التكوين المهني وأهمية العمل بالنسبة لهم و مدى تطابق هذا التكوين مع احتياجات سوق العمل وبالتالي أصبح اليوم يوفر مناصب عمل أكثر من القطاعات الأخرى و أهم الصعوبات التي تم مواجهتها أثناء فترة التكوين المهني.

كما تحصلنا إلى كم هائل من المعطيات من خلال المقابلات التي إجريت مع المبحوثين والتي ساعدتنا في تدوين الخطابات و تؤويلها.

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الكيفي لما له أهمية كبير في معرفة واقع المتربص من التكوين للعمل إلى مساهمة في التنمية.

الكلمات المفتاحية:التكوين المهني، المتربص، العمل، سوق العمل.

قائمة المراجع والمصادر:

1-الكتب باللغة العربية:

- 1- ابن خلدون ، مقدمة ابن خلدون، دار القلم ،بيروت ،1978.
- 2- الشرابي هشام، مقدمة لدراسة المجتمع، الأهلية للنشر و التوزيع، الجزائر ، الطبعة الأولى، 1977.
- 3- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى، 2009.
- 4- بوفلجة غياث، التكوين المهني و التشغيل بالجزائر، دار الغرب ،2007.
- 5- بوفلجة غياث، التكوين والتشغيل في الجزائر، دار الغرب، للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، 2006.
- 6- بوفلجة غياث، التربية و التكوين في الجزائر، دارالغرب للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2002.
- 7- بوفلجة غياث، الأسس النفسية لتكوين ومناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية ،1994.
- 8- حاج محمد رابح، حلوان نريمان، الجزائر بالأرقام، الديوان الوطني للإحصائيات ، الجزائر، 2015.
- 9- حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار ريحانة للنشر و التوزيع، القبة الجزائر، الطبعة الأولى 2003.
- 10- حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، 1999.
- 11- نورية بنغبريط رمعون، راهن العلاقة بين التكوين و الشغل، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 2011.
- 12- سعد طيري و آخرون، الاقتصاد والمناجمنت و القانون، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، الجزائر، 2012-2013.
- 13- سلاطنية بلقاسم وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع، 2007.
- 14- عبد العزيز صايغي، قانون العمل، دار نوميديا ، قسنطينة، 2011.
- 15- منصور الزين ، تشجيع الاستثمار وأثره على التنمية الاقتصادية، دار الراية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2013.
- 16- معاريف منور، مقاربة لواقع التكوين المهني في تلمسان، دراسة ميدانية لمؤسسات التكوين المهني ،تنسيق نورية بنغبريط رمعون، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 2011.
- 17- مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر الطبعة الأولى، 2007.
- 18- محمد العربي ولد خليفة ، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، 1989.

- 19- قاسيمي ناصر، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2011.
- 2-مذكرات الماجستير و أطروحات الدكتوراه:**
- 1- بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995-1996.
- 2- رادي نور الدين، التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في علم الشغل، دراسة سوسيولوجية، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2007.
- 3- حميدة جرو، موانمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة التكوين بولاية بسكرة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التربوية، بسكرة، 2014.
- 4- شارف أفول نسرين، حريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، 2014-2015.
- 5- عسلي حليلة، دور الجمعيات في إدماج الشباب في القطاع المهني، مذكرة ماستر علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة وهران، 2012-2013.
- 6- عيشوية فاطمة، نظام التكوين المهني في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، جامعة وهران، 2006.
- 7- كلثوم مسعودي، نظرة طلبة الثانوية للتكوين المهني، قسم العلوم الاجتماعية، ورقة، بدون سنة.
- 8- قوجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير علم التربية، جامعة قالمة، 2013-2014.
- 9- مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاثة مؤسسات بمنطقة طرارة، أطروحة دكتوراه، تخصص علم الاجتماع العمل، جامعة وهران، 2005.
- 10- معاريف منور، الهوية المهنية وتأثيرها على سلوك الأساتذة، ماجستير تخصص أنثروبولوجيا، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، تحت إشراف الأستاذ سعدي محمد، 2005.
- 11- محمد فريد عزي، الأجيال و القيم مقارنة للتغير الاجتماعي والسياسي في الجزائر، رسالة دكتوراه، علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران، 2007.
- 12- مسعودي عفاف، إعداد دليل مرافقة متربصي التكوين المهني، مذكرة ماستر، علوم التربية، تخصص إرشاد و توجيه، جامعة الوادي، 2013-2014.
- 13- يحيات مليكة، إشكالية البطالة في الجزائر، 1970-2005، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007.
- 3-المجالات والمقالات:**
- 1- أنين خالد سيف، سلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، 2014.
- 2- بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التكوين في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد 10، ديسمبر، 1998.

- 3- دورية فصيلة محكمة،مجلة الدراسات الاقتصادية،مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية،2010.
- 4- عائشة بن عمار وأخرون،التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية:إصلاحات وسيرورات إجتماعية،مجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الإجتماعية.العدد مزدوج 60-61،أفريل-سبتمبر2013.
- 5- مولاي لخضر ،عبد الرزاق،تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر2000،2001،مجلة الباحث ،الجزائر،العدد ،10،2012.
- 6-- محمد أرزازي، سوسيولوجيا الهجرة غير الشرعية لدى الشباب الجزائري، مجلة أفاق فكرية، العدد07، 2017، ص234

الجرائد والمنشورات:

- 1- الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية،المرسوم التنفيذي رقم11-333المؤرخ في 2011/09/19 المتضمن كفايات إنشاء خلايا التوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين العدد52.
- 2-الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية،قانون رقم08-07 المؤرخ في 2008/02/23،المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين،العدد11.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم06-77،المؤرخ في 17محرم 1427 الموافق ل فبراير2006.
- 4- دليل التكوين المهني ،منشورات وزارة الشباب و الرياضة، الجزائر،2000.
- 5- قانون العمل،نصوص تشريعية،نشر المعهد الوطني للعمل ،الطبعة 2 متممة ومعدلة ،الجزائر،

ملتقيات:

- 1-سهام عبد الكريم،أهمية مشاركة المرأة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة،ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، يومي 13و14،أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر ،بسكرة.
- 2- مولاي علي فاطمة الزهراء،سوق العمل و الموارد البشرية،ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ،يومي 13و14افريل 2011 ،بجامعة محمد خيضر ،بسكرة.

المواقع الإلكترونية:

- 1- موقع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة، تاريخ المعاينة:2019-03-23 على الساعة 11:15.
- 2- www.mfep.gov.dz تاريخ المعاينة:04-01-2019، الساعة 15:25.
- 3- www.ons.dz تاريخ المعاينة:19-03-2019 على الساعة 09:45.
- 4- Djenkal Ameziane.ouvrage précédent تاريخ المعاينة:2019-01-24.

المراجع باللغة الفرنسية:

-Les livres:

1-coordonné par nouria Benghabrit-REMAOUN, Quelles formation pour quels emplois en algérie? Centre de recherche en anthropologie social et culturelle, éditions cracs, Oran,2012.

2-Souag Ali, "L'impact de flexibilité du marché du travail sur la compétitivité des entreprises au maghreb central", mémoire de magistère en économie et statistique appliquée, institut national de planification et de statistique, 2006-2007.

3-Boulahtal Bachir, "emploi, salaires et productivité du travail, Friedrich Ebert, alger, 2008.

4-Tourain .A :«La Sociologie De L'action», ;2003.

الملاحق

جدول الملاحق

الملاحق أ	دليل المقابلة
الملاحق ب	جدول الخصائص السوسيو جرافية للمبحوثين
الملاحق ج	نموذج مقابلة

دليل المقابلة

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس

2- السن

3- المستوى التعليمي:

4- الحالة المدنية:

5- ماهي المهنة التي تمارسها خارج التكوين؟

6- مهنة الأب :

7- المستوى التعليمي للأب:

8- مهنة الأم:

9- المستوى التعليمي للأم:

10- التخصص:

11- نمط التكوين :

المحور الثاني : وضعية التكوين

12- كيف تم اختيارك للمؤسسة التي إلتحقت بها من أجل التكوين ؟

13- ماهي سنة إلتحاقك بالتكوين المهني ؟

14- ماهي أسباب إختيارك هذا التخصص؟

15- هل أنت راضي عن تخصصك المهني؟

16- ماهي أسباب التوجه نحو التكوين المهني؟

17- ماهي المشاكل و الصعوبات أثناء فترة تكوينك؟

المحور الثالث: أهمية التكوين المهني

18- فيما ترى أهمية التكوين المهني بالنسبة لك؟

19- ماهو هدفك من هذا التكوين ؟

20- هل التكوين المهني يفتح لك أفاق مستقبلية ؟ فيما تتمثل ؟

21- في رأيك هل مراكز التكوين المهني اليوم لها أهمية؟ كيف ذلك؟

المحور الرابع: المتكون و المجال المهني

22- إختيارك للتخصص كان على أساس متطلبات سوق العمل او تجربة عائلية ؟

23- هل سبق لك العمل؟

24- في حالة العمل احكي لنا عن الفترة التي قضيتها في البحث عن العمل؟

25- بعد مدة من التكوين هل ترى ان مهارتك تساعدك في الحصول على منصب عمل بكل سهولة؟

26- ماهي توقعاتك بالنسبة للتخصص الذي إخترته؟ وهل هو مطلوب في الحياة اليومية؟

27- هل تعتقد أن تخصصك المهني مطلوب في سوق العمل ؟ ولماذا؟

28- هل ترى ان شهادة التكوين المهني توفر لك منصب عمل او ان هذا يتطلب الخبرة و المهارات؟

29- كيف ترى الحصول على منصب عمل في الجزائر؟

30- ما رأيك في نظام التكوين في الجزائر؟

الملحق ب: جدول الخصائص السوسيوغرافية للمبحوثين

رقم المبحوث	الجنس	السن	الحالة المدنية	المستوى التعليمي	التخصص	نمط التكوين	مهنة الأب	المستوى التعليمي للأب	مهنة الأم	المستوى التعليمي للأب
1	أنثى	21	عزباء	3 ثانوي	تسيير الموارد البشرية	إقامي	موظف في شركة	4 متوسط	معلمة	جامعي
2	أنثى	33	عزباء	3 ثانوي	التوثيق والأرشيف	تمهين	متقاعد	/	ماكثة بالبيت	3 ابتدائي
3	ذكر	33	متزوج	جامعي	المحاسبة والمالية	تمهين	متوفي	تقني سامي إتصالات	ماكثة بالبيت	شهادة الكفاءة المهنية
4	ذكر	20	أعزب	3 ثانوي	تسيير الموارد البشرية	إقامي	عامل في الإدارة	جامعي	متقاعدة	جامعي
5	أنثى	22	عزباء	3 ثانوي	المحاسبة	تمهين	خياط	2 متوسط	ربة بيت	بدون مستوى
6	أنثى	30	متزوجة	2 جامعي	سكرتارية	إقامي	مدير مدرسة	الأهلية	ربة بيت	3 متوسط
7	أنثى	20	عزباء	3 ثانوي	إعلام آلي	إقامي	متقاعد	ثانوي	ماكثة بالبيت	ثانوي
8	ذكر	23	أعزب	جامعي	سكرتارية	إقامي	أستاذ	ليسانس	ربة بيت	3 ثانوي
9	أنثى	20	عزباء	3 ثانوي	تسيير الموارد البشرية	إقامي	نجار	4 متوسط	ربة بيت	بدون
10	أنثى	22	عزباء	3 ثانوي	سكرتارية	إقامي	متقاعد	3 ثانوي	أستاذة	مدرسة عليا
11	أنثى	21	عزباء	جامعي	إعلام آلي	إقامي	مشرف تربوي	جامعي	مساعدة مشرف	ليسانس
12	ذكر	22	أعزب	ثانوي	التسويق	تمهين	متقاعد	ثانوي	ماكثة بالبيت	2 ثانوي
13	أنثى	20	عزباء	ثانوي	التسويق	إقامي	سائق شاحنة	4 متوسط	ربة بيت	3 ثانوي
14	أنثى	21	متزوجة	جامعي	التوثيق و الأرشيف	تمهين	موظف	متوسط	طبيبة	تعليم عالي
15	ذكر	25	أعزب	ثانوي	المحاسبة والمالية	تمهين	سائق أجرة	متوسط	ربة بيت	إبتدائي
16	ذكر	23	أعزب	جامعي	التسويق	إقامي	تاجر حر	4 ابتدائي	موظفة في شركة	ثانوي
17	ذكر	22	أعزب	ثانوي	المحاسبة والمالية	تمهين	خباز	بدون مستوى	معلمة	جامعي
18	ذكر	22	أعزب	ثانوي	تسيير الموارد البشرية	تمهين	مقاول	متوسط	أستاذة	جامعي
19	ذكر	25	أعزب	ثانوي	التسويق	تمهين	محل ألبسة	ثانوي	ربة بيت	إبتدائي
20	ذكر	22	أعزب	جامعي	إعلام آلي	إقامي	متقاعد	جامعي	ربة بيت	متوسط

