



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني عبر الوكالة الوطنية لتشغيل

الشباب

دراسة ميدانية على عينة لخريجي التكوين المهني عبر الفرع الولائي - مستغانم-

أشرف الاستاذة:

سيدي موسى ليلي.

من إعداد الطالبة:

برخال حمو .

السنة الجامعية: 2020 / 2019



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

عنوان المذكرة:

فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني عبر الوكالة الوطنية لتشغيل

الشباب

دراسة ميدانية على عينة لخريجي التكوين المهني عبر الفرع الولائي - مستغانم-

أشرف الأستاذة:

سيدتي غوصي ليلي.

السيدتي غوصي ليلي



من إعداد الطالبة:

برجال حمو .

السنة الجامعية: 2020 / 2019

اهداء

الى النبع الذي سقاني العطف و الحنان، و اذاقني طعم الحياة

رحيما مختوما.....امي و ابي العزيزين

الى اخواتي و اخواتي الاعزاء

الى ابنائهم الاعزاء، و اخص بالذكر خليل ابراهيم

السلام

الى كل من جمعني بهم هذه الحياة

اصدقاء الطفولة.....

اصدقاء الدراسة.....

الى كل من ساعدني من قريب او بعيد

الى كل من علمني حرفا

.....اهدي هذا العمل المتواضع

التشكرات

ما احسن الايمان بزينة العلم، وما احسن العلم بزينة العمل
وما احسن العمل بزین الرفق..... وما أضيف شيء ازین من حلم الى عمل
..... و من عفو الى مقدره، و اتوجه بشكري الجزيل و عرفاني بالجميل الى كل
من اعانني على رفع تحدي العم و المعرفة..... ليكبر العرفان بالجميل، اذا كان
المعين بعد المولى استاذتي الفاضلة، الاستاذة 'س. موسى ليلى'
و الى كلية العلوم الاجتماعية خاصة فرع علم الاجتماع، و على راسهم الاستاذة
'م. سميرة' كما اشكر رئيس الشعبة 'بلهوارى الحاج'
يمتدي شكري و احترامي الشديد الى من اراهم اخوة قبل يكونوا زملاء الطالبة
"عبيد ريمة" و الطالب "شهيد جيلالي".
كما أشكر السيدة الفاضلة سيدي موسى ليلى التي كانت دائما تقدم لي
النصائح و التوجيهات التي كانت ترشدني في عملي و أقدم من كل قلبي لها
الشكر و الامتنان و بلوغ درجات العليا في مسارها التعليمي.

اهداء

تشكرات

الفهرس

المقدمة

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. الاشكالية ص 06.
2. اهداف الدراسة ص 08.
3. اهمية الدراسة ص 08.
4. اسباب اختيار موضوع الدراسة ص 09.
5. تحديد مفاهيم الدراسة ص 10.
6. الدراسة الاستطلاعية ص 12.
7. الدراسات السابقة ص 15.

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

1. مفهوم التكوين المهني.....ص 23.
2. نشأة التكوين المهني في الجزائر.....ص 25.
3. انواع التكوين المهني في الجزائر.....ص 27.
4. اهداف التكوين المهني في الجزائر.....ص 30.
5. مشاكل التكوين المهنيص 31.
6. مفهوم سياسة التشغيل.....ص 33.
7. تطور سياسة التشغيل في الجزائر.....ص 34.
8. اطر سياسة التشغيل بالجزائر.....ص 36.
9. اجهزة وبرامج الشغل في الجزائر.....ص 38.
10. الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر.....ص 40.
11. تحديات و افاق سياسة التشغيل في الجزائر.....ص 42.
12. النظريات المفسرة لتكوين المهني و التشغيل في الجزائر.....ص 43.

خلاصة الفصل

الخاتمة

قائمة المراجع

مقدمة

شهدت فترة بعد الاستعمار تغيرات عديدة في بنيات الدولة منها الاجتماعية و الاقتصادية، من اجل تغير الاوضاع الى الاحسن في الدولة الجزائرية المستقلة، و العمل على اللحاق بالركب الدول المتطورة و تغيير نظامها من الرأسمالي الذي كان يعتبر هاجس الجزائريين بانتقال الى الاشتراكية و شهدت هذه الفترة السياسات الاصلاحية بعد تقاوم الازمة الاقتصادية سنة (1986) نتيجة تهاوي اسعار البترول الة خمس دولارات للبرميل الواحد، و من بين البرامج التي سطرته الدولة هي تفضيل الصناعة على الزراعة، و الصناعة الثقيلة على الصناعة الخفيفة و هذا الزم قائمين على الدولة بتوظيف الاف من البطالين دون النظر الى تأهيل الفرد، و لكن بعد فترة اصبح هناك العجز على مستوى المؤسسة و راجع هذا السبب الى نقص التأهيل او انعدامه على مستوى الفرد الموظف بها و هذا ما اثر سبلا على الاقتصاد ككل و المؤسسة الجزائرية العمومية خاصة، لذلك ركزت على قطاع التكوين المهني كسياسة جديدة التي يبني عليها اقتصاد الدولة.

فالتكوين المهني هدفه تحقيق تأهيل فرد من حيث القدرات الفكرية التي تمكنه من تولي منصب العمل من اجل خلق العلاقة بين الاقتصاد و المجتمع و هذا ما سعت اليه الدولة بتأهيل اكبر قدر من اليد العاملة الا ان هذه الكفاءات المتخرجة مصير البطالة من جديد نتيجة غلق المؤسسات الكبرى و اخذت مدة البطالة مسار ارتفاع المتزايد نتيجة تزايد خريجي المعاهد و اصبح هذا الاخير اشكال يعيق عمل الحكومة لان سوق العمل

تأثر بفترات الاصلاح و لم تستقر على التجربة و يكون تقييمها في الاخير فوجب على القائمين بخلق سياسات التشغيل الجديدة على شكل وكالات يكون اختصاصها باستقبال و توجيه الكفاءة اما نحو خلق المؤسسة الناشئة او الصغيرة او توجيهها نحو منصب العمل المطروح، و كان لكل وكالة مهام تقوم بها، فوكالة الوطنية لتشغيل الشباب تلعب دور وسيط بين طالبي العمل و المؤسسة المستقبلة سواء كان نشاطها الاقتصادية او الخاصة لفرد المؤهل من اجل احصاء و تنظيم سوق العمل.

لكن كان على الجزائر و القائمين على هذا القطاعين ان يطورا المنظومة و يخلقون التوازن بين الطلب و العرض، بالنسبة لهما مع خلق اجهزة مستحدثة على مستوى التكويني بالدرجة الاولى و مستوى التشغيل بالدرجة الثابتة لتعميق الصلة بينهما و اخذ هذين المتغيرين اهتمام من طرف خبراء الاقتصاد و احصاء الاجتماع و درست على شكل مقاربات سسيولوجية بالدرجة الاولى، و الاقتصادية بدرجة تماثلها لأنها تمثل موضوع الساعة و اخذ النصيب الاكبر في الطرح على الساحة الاعلامية و من هنا كان منطلق دراستنا حول فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني عن طريق الوكالة الوطنية، لتشغيل الشباب بمحاولة التعرف على فرص التشغيل لحاملي الشهادة، و كيف تتعامل الوكالة مع متطلبات سوق عمل الجزائر، بالإضافة الى الدور الذي تلعبه بين المؤهل و المؤسسة المستقبلة له و عليه جاءت الدراسة المقسمة الى ثلاث محاور.

حيث شمل المحور الاول الاطار النظري الذي ضم اشكالية و فرضيات و حددت فيه اهمية الدراسة و اهداف الدراسة بالإضافة الى اسباب اختيار الموضوع و كذا المنهج المستعمل و الدراسات السابقة المتتالة مع تحديد المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة.

اما المحور الثاني شمل الاطار النظري و كان بفصل واحد احتوى على مفهوم التكوين المهني و نشاطه في الجزائر و انواع التكوين المهني بالإضافة الى الاهداف و المشاكل التي يواجهها التكوين المهني في الجزائر، اما الجزء الثاني احتوى على مفهوم سياسة التشغيل و ابعادها و اطر القانونية و التنظيمية و سياسية تشغيل، و الافاق و التحديات التي تواجه سياسة التشغيل في الجزائر.

اما المحور الثالث ضم الفصلين، في الفصل الاول احتوى على مقاربات سسيولوجية و التقنية المستعملة و التعريف بميدان الدراسة حول ماهية الوكالة، و ماهي مهامها و شروط التسجيل و انواع العقود التي توفرها، اما الفصل الثاني احتوى على تفرغ المعطيات و تحليلها و النتائج المتحصل عليها.

و في الاخير احتوى كل فصل على تمهيد و خلاصة فصل، و الاهداء و الت شكرات و مقدمة عامة بالإضافة الى قائمة المحتويات و قائمة الجداول.

الفصل الاول: الاطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. الاشكالية.
 2. اهداف الدراسة.
 3. اهمية الدراسة.
 4. اسباب اختيار موضوع الدراسة.
 5. تحديد مفاهيم الدراسة .
 6. الدراسة الاستطلاعية.
 7. الدراسات السابقة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

أي باحث في العلوم الاجتماعية يقوم بدراسته الخاصة يستلزم عليه أن يضع تطورا لتحديد مشكلة البحث و لذلك يعد هذا الفصل بمثابة النافذة الذي يضبط فيه الدراسة من خلال تحديد الإشكالية حيث التساؤل الرئيسي ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في توفير فرص الشغل لخريجي التكوين المهني، مع توضيح المفهومين الرئيسيين بالإضافة إلى المفاهيم المرتبطة بموضوع البحث مع الاستعانة ببعض الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة التي ابني عليها الضوء المركز فيها و ما ستؤول إليه الدراسات سابقة.

1. الإشكالية:

الشغل يعتبر الهاجس الوحيد للكفاءات المتخرجة من معاهد التكوين المهني و ذلك لما تحصل عليه من التأهيل و التدريب الذي تلقاه من اجل الحصول على منصب عمل فيصطدم بواقع المجهول من العرض و الطلب حول الكفاءة و المنصب المطروح.

فالتكوين المهني و التشغيل عنصران اساسيان في عملية التقدم لبناء المجتمع الحديث مما يساهم في التطور في المجال التكنولوجي نظرا لما يحدثه من التغيير الاجتماعي في كل جوانب المجتمع و يخرج من مرحلة الركود لكن تظهر المفاهيم على الساحة الاجتماعية و الاقتصادية، و التي تناولها علم الاجتماع التنظيم و العمل لمن يمثله و يوليه من الاهتمام للمؤسسات سواء من التنظيم او الكفاءة او العمل المطلوب لإنجازه، و من بين المصطلحات المطروحة كالتكوين، العمل، المهنة، التشغيل، و لكن ما يتداول على ساحة العمل في طرح الكفاءات المتخرجة في سوق العمل، و هذا ما يمثل العائق في تطور المجتمع الذي يعاني من القوة البشرية المتخرجة الباحثة عن منصب الشغل و هذا راجع لغياب السياسة الحاكمة التي تبتعتها المجتمعات المتطورة، و تغيب عند مجتمعات العالم الثالث و الجزائر و من بين المجتمعات السائرة في طريق النمو، التي اهتمت بمجال التصنيع و التشغيل و التي تهدف وراء هذه السياسة المتبناة على امتصاص و الاستثمار في الكفاءات الباحثة و طالبة منصب شغل لخلق التنمية الشاملة

من اجل اللحاق بركب التقدم خاصة ما يشهده العالم من طفرة النوعية الشريعة في النمو
فعملت الجزائر على تبني سياسات جديدة بخلق أجهزة المؤسسات المصغرة و هي:

اونساج: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

لانام: وكالة وطنية لتشغيل الشباب.

لاكناك: وكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

و من اهدافها منح فرصة للاندماج في الحياة المهنية، و امتصاص البطالة من
جهة و الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANAM) و التي تعمل على تنظيم و ضبط
سوق العمل، و تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل و التي تكون وسيط بين المؤسسة الاقتصادية
العامة او الخاصة، و حاملي شهادة طالب عمل وفق العقود بنوعها منها المحددة بأجل
والعقود غير محددة المدة، و التي ترمي وراء هذه سياسة الى مساعدة طالبي العمل
للحصول على منصب عمل، و هذا ما ارمي اليه من خلال دراستي للفرع الولائي
بمستغانم للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، بكيفية التشغيل خاصة لخريجي التكوين المهني
حسب للتأهيل و المهارات التي تحصل عليها من خلال مدة التكوين و الدور الذي تلعبه
وكالة مستغانم من خلال فروعها المحلية، في توفير فرص التشغيل و من هنا يتمحور
الطرح كالتالي للإشكالية:

➤ ما مدى مساهمة الوكالة الوطنية للتشغيل للشباب في توفير فرص التشغيل

لخريجي التكوين المهني ؟

➤ هل يمكن اعتبار الوكالة الوطنية وسيط فعال بين المؤسسة الاقتصادية (العمومية

و الخاصة) و خريجي المعاهد ؟

➤ هل تستطيع الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب من خلال برنامجها الموجه للشباب

أن تقلص من البطالة و تحقق نوعا من التنمية ؟

الفرضيات:

يساعد التكوين المهني في الحصول على منصب شغل لحاملي الشهادة

توجد علاقة عكسية بين التكوين المهني و فرص التشغيل لحاملي الشهادة.

2. اهداف الدراسة:

من خلال الطرح باعتبار الشباب للتشغيل و التكوين المهني اولي الاهتمام لهما من طرف

الدولة بالدرجة الاولى، و من طرف الخبراء و الباحثين الاجتماع و الاقتصاد نظرا

لأهميتها في المجتمع، فمن دراستي لموضوع فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني

فأوجه اهتمامي على ماهي التخصصات المطروحة على الفروع لولاية مستغانم (الفرع

الولائي للوكالة المحلية لتشغيل مزگران) و ايهم لديهم فرص اكثر للتشغيل من طرف

وكالة و طلب عليها من طرف المؤسسة و ما علاقة مؤسسات التكوين المهني و

المؤسسات المستقبلية عبر الوكالة الوطنية للتشغيل.

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة حول فرص الشغل لخريجي التكوين المهني و التي تمثل شريحة واسعة من الشباب، باعتبار ان مجتمع الشباب يمثل 70% من عدد الشباب من تعداد سكان الجزائر حيث تستمد الدراسة من الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب في توفير فرص الشغل لخريجي التكوين المهني، التي تلعب دورا فاعلا في التأهيل و التدريب المتكون من اجل وضع حامل الشهادة في صورة المنصب و في اتم الاستعداد لشغل منصبه بحيث نوجه اهتمامي حول كيفية قيام وكالة التشغيل بدورها على اكمل وجه بالنسبة لتشغيل خريجي التكوين المهني، و هل هناك نقائص، و هل توجه العلاقة بين الطرفين.

4. اسباب اختيار الموضوع:

هنالك مجموعة من الاسباب جعلتني اختار موضوع فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني عبر الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANAM) في ولاية مستغانم دون غيره من المواضيع و ذلك لعدة اعتبارات اهمها:

➤ التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تشهدها الجزائر في آونة

الاخيرة.

➤ محاولة معرفة مخرجات التكوين المهني و ملائمتها لمتطلبات سوق العمل في

الجزائر.

➤ التعرف على نظام الوكالة الوطنية في توظيف خريجي التكوين المهني في الجزائر.

➤ دور وكالة التشغيل التي تلعبه من خلال خلقها كجهاز لاستقبال حاملي الشهادة خاصة خريجي التكوين المهني من اجل توفير لهم مناصب الشغل في المؤسسات الاقتصادية.

منهج الدراسة:

لكي يصل الباحث الى الحقيقة يجب ان يتبع منهجا معيناً و تختلف المناهج حسب العلوم و الموضوع المراد دراسته و المنهج الذي اريد استعماله في دراستي هذه هو **المنهج الكمي** و الذي يعتمد على الكم اي رصد المعطيات بالأرقام بدقة للظاهرة المراد دراستها و يعتبر منهج الاكثر شيوعاً في دراسات الباحثين في العلوم الاجتماعية و من خلال اشكالية الموضوع المختصرة في التساؤل الرئيسي هل يمكن اعتبار الوكالة الوطنية لتشغيل وسيط فعال بين المؤسسة الاقتصادية و خريجي التكوين المهني و التقنية الاحصائية التي تناسب موضوع دراسي هي استمارة.

5- تحديد المفاهيم الاساسية المرتبطة بالموضوع:

1.5 مفهوم التكوين: هو جملة المعارف النظرية و التطبيقية المكتسبة في تخصص

معين .

كما يعرف ايضا على انه جملة النشاطات و الوضعيات البيداغوجية و الوسائل

الديداكتيكية التي تهدف الى اكساب الفرد و لمعرفة اتجاهات و مهارات جديدة.¹

2.5 مفهوم التكوين المهني: يعرف على انه مجموعة من الانشطة الرامية الى

اكتساب المعارف، و التأهيل و السلوكيات الضرورية لممارسة المهنة او بعض المهن

بمهارة و فعالية و التكوين المهني عملية تأهيل فترات العمال المهنية.²

و حسب بوفلجة غيات على " انه تنمية منظمة و تحسين الاتجاهات و المهارات،

و النماذج السلوكية المتطلبة في مواقف العمل المختلفة، من اجل قيام الافراد بمهامهم

المهنية على احسن وجه و في اقل وقت ممكن".³

3.5 مفهوم المهنة: تعرف حسب ان روي " بانها مركز الانشطة التي تشغل فكر

الانسان و هذا التفسير يعكس اهمية المهنة في حياة الفرد و يعبر عن العمليات

السيكولوجية التي ترتبط بحياة الانسان في المجتمع فحياة الانسان تمر بسلسلة من

التجارب و الخبرات و كل مرحلة من مراحل النمو تعكس الدور المهني للفرد".⁴

¹ د. بوعبد الله حسن، و أ. ناني نبيلة، مقارنة منظومية للبرامج التكوينية، سلسلة الدراسات في التربية و التنمية البشرية، الجزائر، 2010، ص 06،07.

² بن بريج، التفاعل بين التكوين المهني و العمل المنتج، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010، ص 107.

³ بوفلجة غياب، الاسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات، الجزائر، 1984، ص 05.

⁴ كمال عبد الحميد الزيات، العمل و علم الاجتماع المهني، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2001، ص 142، 143.

4.5 مفهوم التشغيل: يعرف بأنه استخدام قوة العمل على أنه يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و التدريب، و كذا حقه في الامتيازات التي تترتب عن مساره الوظيفي بما في ذلك من ترقية و حق استفادة من الخدمات الاجتماعية و التأمين و التقاعد حسب الشروط التي يحددها القانون.¹

5.5 مفهوم العمل: يعرف العمل بأنه النشاط الانساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة و هو العنصر الذي اعتبره الاقتصادي (ادم سميث) (Adam Smith) كأساس لثروة الامم و خلق كل ما هو ضروري لحياة الامة و رفاهيتها.

6.9 التمهين: يعتبر التمهين احد طرق التكوين المهني و يهدف الى اكساب تأهيل مهني اولي من خلال العمل، و يسمح بممارسة مهنة ما في احد قطاعات النشاط الاقتصادي المختلف.²

6. الدراسة الاستطلاعية:

يقوم كل باحث في الموضوع بدراسة استطلاعية والتي تبني في طرحها على شكل الاسئلة من المحتوى دراسة من أجل الوصول الى النتائج بإحدى التقنيات البحث الأساسية، وان في بحثي هذا استعملت الاستمارة تفيدني بموضوي ويتطلب قبل بناء

¹ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي، للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 36،37.

² بوفلجة، التريبة و التكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 177.

الاستمارة ان تكون قمت بزيارة ميدانية حسب موضوع دراسة، وان هنا يتمحور عنوانها حول فرص التشغيل لخرجيي التكوين المهني فكانت زيارة الأولى بتاريخ 2019/10/20 ، والتي عرضت فيها موضوعي على المدير الفرع الولائي بمستغانم مع الحصول على المعلومات على الوكالة لمزگران. أما النزول الثاني لميدان فهنا كان بتعريفي على الوكالة ومهامها ودورها وتقسيمها الإداري المقسم الى الأربع ملحقات.

ملحقة التشغيل بمستغانم تمتد ترابها بدائرة بمستغانم وملحقة محلية للتشغيل بمزگران تمتد اقتصادها الى دائرة حاسي ماماش وعين نويصي اما ملحقة المحلية عين تادلس يمتد اقتصادها الى دائرة عين تادلس، خير الدين، دائرة بوقيرات، ماسرى، وملحقة المحلية بالحجاج سيدي علي يمتد اقتصادها سيدي علي. دائرة سيدي لخضر. دائرة عشعاشة بعد ذلك طلب ان أحضر المعطيات الكمية حول عدد الافراد المسجلين وكالة لسنتي 2018 و2019 ومن هنا كانت صعوبة في الحصول عليها ولكن بالجهد وطلب دخول على المدير الفرع الولائي للوكالة فكانت القبول والعمل تحت إشراف زاوي مستار في الاحصاء حيث بلغ عدد المسجلين 323 في سنة 2018 بلغ عدد المسجلين 128 وطفوا 24 مسجل فقط اما في سنة 2019 بلغ عدد 195 مسجل وطفوا 55 مسجل فجمع العدد وصل الى 79 موظف بالعقد فكان في التوزيع الاستمارة على المراحل للوصول الى مرحلة النهائية قابلة للطرح في المرحلة الاولى جربت على 10 عينات بتقسيم الاستمارة الى ثلاث محاور البيانات الشخصية والذي تضمن الجنس و السن والمستوى التعليمي و

الحالة العائلية و المكان و الإقامة وماهي الشهادة الأخرى.

اما المحور الثاني كان متعلق بالفرضية الأولى يساعد التكوين المهني في الحصول على المنصب الشغل لحاملي الشهادة وأسئلة مدرجة هي ما هو التخصص، أذكره، كيف يتم اختيارك التخصص و النوع التكوين المتحصل عليه وهل يعتبر دافعا للحصول على المنصب الشغل ووجهة البحث عن العمل و تقييمك لتدريس و التخصص يلائم سوق العمل وكانت إجابات السن من 20 الى 40 الجنس أكثرها اناثا والتخصصات معظمها العلمية والتكوين المتحصل عليه المسائي لأنه يساعد العمال و المتقدر.

اما المحور الثاني يتضمن علاقة موجودة بين التشغيل بالوكالة وخرجي التكوين المهني انه يتوظفوا القلة و العقد الممنوح هو عقد CTA ولو يتوظفوا من قبل و التخصصات أكثر توظيفا هي العلمية وبعد ذلك عدلت الاستمارة وقسمت على 12 عينة لتجريبها مجددا لتصبح النهائية أضيفت مع إضافة أسئلة لتوسيع الاكثر كيف قمت بالبحث عن العمل ولماذا قمت بدراسة في التكوين المهني وماهي السنة مسجل بها بالوكالة والعقود موجودة والسنة التي توظفت بها والمدة منتظرة قبل التوظيف القصيرة وبعد ذلك عدلت الاستمارة وأصبحت النهائية القابلة للطرح (في الملحق) وهنا وصلت الدراسة الاستطلاعية الى النتائج التالية:

• ان التكوين المهني أصبح أكثر طالبا في المؤسسات لأنه يوفر لها كفاءة قادرة

على العمل.

- ان التكوين المهني يساعد في الحصول طالب العمل على فرصة الشغل .
- ان الوكالة تلعب دور وسيط بين المؤسسة وطالب العمل من خلال العقود الممنوحة وتساعد في الحصول على المنصب الدائم من خلال مسابقات التي تعلق بمقرها.

- التشغيل و التكوين المهني أصبح عنصرا مهم في التنظيم سوق العمل.
- التكوين يخرج كفاءات كل سنة لكنه لقي معايير البطالة والو لفئة قليلة.

7. الدراسات السابقة:

1.7 الدراسة الاولى: شارف افول نسرين، خريجي الجامعة، التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر، دراسة اجريت بالمعهد، واضح بن شوافد الامين (عين تموشنت) – الجزائر من اجل نيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص العمل و تنظيم بجامعة (وهران 2) معهد بن احمد سنة 2014.

تساؤل اشكالية:

وضعية وواقع خريجي الجامعة بالتكوين المهني؟

المنهج المستعمل: هو مقارنة وصفية تحليلية كيفية، و قد توصلت الى:

- ولوج خريجي الجامعات بعد حصولهم على شهادات الى التكوين المهني من اجل رفع مهاراتهم، و تدليل مشكل عدم انسجامهم مع سوق العمل من اجل منح فرصة للولوج الى سوق العمل.
- الذهاب الى التكوين المهني بتلقي تكوينات بتخصصات مطلوبة على مستوى سوق العمل حيث تتماشى مع مستجدات الواقع العلمي.
- محاولة التقريب الهوى بين خريجي الجامعات التي تفصل بينهما و ايجاد علاقة التكامل.
- الذهاب الى مراكز انتاج الكفاءات كاستراتيجية للولوج الى سوق العمل من جديد اجر بمقابلة و كانت على 30 عينة.

2.7 الدراسة الثانية: قوجيل مني، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر و الدراسة اجريت بمركز التكوين المهني و التمهين- بلعيد طووقة- من اجل نيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بولاية بسكرة سنة 2014/2013.

تساؤل الاشكالية:

هل توجد علاقة بين التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر ؟

المنهج المستعمل: منهج المسح الشامل - الملاحظة- المقابلة.

الاستمارة وزعت على 150 عينة و قد توصلت الى:

• ان العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها و ابرازها على مستوى التنظير فقط.

• تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق و الواقع يسير الى جدل قائم بين الطرفين يصعب التوفيق بينهما.

• استنتاج 86.66 % من المهن الموجودة في المركز من احتياجات سوق العمل.

• استنتاج ان عملية التوجيه تساعد في الحصول على العمل.

• استنتاج ان سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل.

الدراسة الثالثة: سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف

للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع الكون، من اجل نيل شهادة دكتوراه، شعبة علوم

التربية بجامعة فرحات عباس، - سطيف، الجزائر - 2010 / 2011.

تساؤل الاشكالية الرئيسي:

ما مدى تحقيق مؤسسات التموين المهني في مدينة سطيف لكفاءات مهنية العامة في

ابعادها المعرفية و العلمية لدى خريجها حسب اراء الاساتذة و رؤساء المصالح و في

خمسة عشر تخصصا و في ضوء متطلبات السوق.

المنهج المستعمل: المنهج الكيفي دراسة مسحية للآراء ، و يسمى في منهج الكيفي

دراسات الراي العام و من النتائج المتوصل اليها:

• استعداد الخريجين تحديد في مستوى المتوسط تطرق لعدة عوامل عديدة نقص في

توفر المواد الاولية و التجهيزات البيداغوجية

• وجد نقص ال المناهج المستعملة و عدم مسايرتها للمستجدات البيداغوجية

• ضعف الترسيبات الميدانية

• التشكيك في مصداقية الامتحانات.

النقد الموجه لهذه الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على هذه الدراسات وجدنا هناك شيء ايجابي لهذه الدراسات بحيث

اعطي لها اهتمام كبيرا لما تعطيه وتقدم من المعلومات المهارية و المعرفية، كما تساعد

الكفاءة عند تخرجها لديها التنقل العلمي نظرا للتكوين المتحصل عليه، و ان هذه

الدراسات ركزت على ما تقدمه للطالب النظري، و ان المهن الموجودة تلائم سوق العمل

إلى ان هذه الدراسات عليها بعض السلبيات بحيث اهتمت اكثر بالجانب التكوين و العدد

الوافد و المتخرج من مراكز التكوين المهني دون ان تنظر الى هل هذه الطاقات الهائلة

المتخرجة قادرة على مسايرة عالم الشغل و هل هذا يساعد الكفاءة في الحصول على

منصب الشغل او انشاء مؤسسات صغيرة عبر وكالات و كيف يكون توظيفهم عن

طريقها و هذا ما اسعى اليه في دراستي هذه.

الى مدى يلجا خريجي التكوين المهني الحاصل على شهادة في تولي منصب عمل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل و هذا ما كان مفقودا في الدراسات السابقة المذكورة، و الذي تناولتها في دراستي هذه التي كانت تركز على الجانب الكم الوافد للمؤسسة دون ان تفتح النافذة، في دراستهم، هل يفيد خريجي المعاهد البطالين او يحصلون على فرصة العمل، و اتناول في دراستي هذه سوف اقوم هل تلعب الوكالة دور الوسيط بين المؤهل و المؤسسة و كم توظف خريجي المعاهد من متحصلين على الشهادة.

الخلاصة:

بعد عرضنا للفصل المفاهيمي المتعلق بموضوع الدراسة و تحديد اطار اشكالياتها و فروضها و مبررات اختيار الموضوع و التعريف بالطرح من خلال المفاهيم و الدراسات السابقة.

سنتناول في الفصل الموالي كل ما يتعلق بالتكوين المهني.

الفصل الثاني: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

1. مفهوم التكوين المهني
2. نشأة التكوين المهني في الجزائر
3. انواع التكوين المهني في الجزائر
4. اهداف التكوين المهني في الجزائر
5. مشاكل التكوين المهني
6. مفهوم سياسة التشغيل
7. تطور سياسة التشغيل في الجزائر
8. اطر سياسة التشغيل بالجزائر
9. اجهزة وبرامج الشغل في الجزائر
10. الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر
11. تحديات و افاق سياسة التشغيل في الجزائر
12. النظريات المفسرة لتكوين المهني و التشغيل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

اقتضت التحولات التي طرأت على الجزائر في مختلف جوانب الحياة و التي ارغمت على التحول من نشاط فلاحي الى نشاط صناعي يفتقد الى اليد المؤهلة و اطارات تسييره، و كيفية تشغيل هذه الطاقات ان وجدت، فعملت الجزائر على العمل في تأطير الفرد في مركز التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر على العمل و يعتبر احدى المسائل التي اخذتها الجزائر في علاج نقص اليد العاملة المؤهلة.

و بالتالي كيف تناول رواد التكوين المهني و كيف هو متناول في الجزائر، و ماهي انواعه و اهدافه و المشاكل التي يواجهها، بالإضافة الى سياسة التشغيل في الجزائر و ابعاده و الافاق و التحديات الي تنتظر الجزائر في هذا المجال و كيف تناولته اتجاهات كبرى في علم الاجتماع في تنظيرها للقضايا من الجانب السسيولوجي.

1- مفهوم التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتماما كبيرا من طرف الباحثين في عدة مجالات و فيما يلي عرض لبعض اهم التعريفات:

يعرف على انه: " مجموع المهارات اليدوية التي تقدم للشخص اما لتعلم المهنة ما في فترة محددة بغرض توجيهه لسوق العمل، و اما ان تقوم المؤسسة بعملية التكوين لتلبية حاجيتها من تخصصات المهنة التي تحتاجه".¹

كما عرفه عادل الحسن: "بالتدريب المهني التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عمل معين و متقنا و مكيفا معه".²

يعرفه عقيد محمد جمال برعي بانه: " النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون او مهنة من المهن، او دراسة اعمال او وظيفة، او هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات و الخبرات و الاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما".³

¹ ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم و العمل، ديوان المطبوعات الجامعية.

² مجلة جيل العلوم الانسانية و الاجتماعية، محمد انور زهراوي و بوشعور راضية، جامعة تلمسان، التكوين المهني في الجزائر، الواقع و التحديات، العدد 54، ص 19.

³ سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1995/1996، ص 29.

يعرف على انه عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج او مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا، و هو ايضا عملية تستهدف اجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على اداء الوظيفة بطريقة افضل.¹

التكوين المهني بمفهومه الشامل" هو تزويد العاملين بمهارات التي ترتقي بأدائهم الى المستوى الممارس الى مستوى افضل بصورة دائمة لتحقيق اهداف، و يدور حول تحسين اهداف الافراد العاملين، و لا يعني ذلك بحال من الاحوال تدني مستوى افراد المنظمة انما يعني ان هناك مستوى افضل من الاداء يطمح في الوصول اليه.

حيث انه من الطبيعي ان يوجد تفاوت في اداء العاملين فان التكوين يوفر للمنظمة فئة متميزة في موظفيها تستطيع الاستفادة في زمن تحولات التكنولوجيا، الامل الذي يضمن استمرارية المنظمة في خدمة الشريحة المستهدفة بخدمتها و طالما ان التطور الوظيفي هدف يسعى اليه جميع العاملين، فان التكوين المهني هو الوسيلة المثالية التي تساعدهم على الوصول لشغل مناصب عليا".²

¹ حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، 2004، ص 99.

² السعيد مبروك ابراهيم، تدريب و تنمية الموارد البشرية - بالمكتبات و مرافق المعلومات، ط 01، 2012، ص 75.

2- نشأة التكوين المهني بالجزائر:

من خلال الاطلاع على التطورات التي حدثت لقطاع التكوين المهني منذ الاستقلال الى يومنا هذا يمكننا ان نميزها في اربع مراحل اساسية هي:

1.2 الفترة 1962 / 1967: تميزت هذه الفترة بالبحث عن استراتيجية لمواجهة الارث الاستعماري و قد بلغ عدد التكوين في هذه الفترة 49 مؤسسة تكوينية تركها المعمر لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته، كما تميزت هذه الفترة بإقامة مراكز لتكفل بتكوين اليد العاملة من قبل المؤسسات الصناعية، و توظيف مكونين " ترقية اطارات ادارية لتسيير مراكز التكوين المهني سنة 1963 ".¹

و في هذه الفترة تميزت بإصلاحات اما في سنة 1964 تم امتلاك مؤسسات التكوين المهني في سنة " 1967 تم انشاء المعهد للراشدين من اجل النهوض بالاقتصاد الوطني "

2.2 الفترة 1970 / 1979: تميزت بضغط على جهاز التكوين المهني سببه التوسع الاقتصادي و الذي كان في قلة اليد العاملة المؤهلة خصوصا، و تم في هذه الفترة بناء مراكز التكوين (عمال مؤهلين متخصصين) شمل جميع التخصصات و ظهر ايضا

¹ د. بوفلجة غيات، التربية و التكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص73.

القانون الخاص بهيكلية التكوين و اعتماد على قطاعات اساسية متمثلة في التصنيع و الزراعة، ووضعت الدولة جهاز الخاص بتكوين المكونين و العمل على تنظيم هيكل التكوين المهني، و ما يميز هذه المرحلة هو عدم قدرة استجابة القطاع لمتطلبات التنمية الاقتصادية نظرا للنتائج السلبية الملاحظة كضعف المردودية و التأخر في انجاز المشاريع.

3.2 الفترة 1980 / 1990: توسع القطاع بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني لتزامنه مع بداية مخطط الحساسة و شهد قطاع بناء 276 مركزا لتضاف الى 69 مركزا و التي كانت موجودة من قبل انطلاق المخطط عبر الوطن و عملت الدولة على اعادة هيكلة وحدات صغيرة مما اثر على الاقتصاد، سببه الاصلاحات التي تشهدها الدولة و كان العمل على مضاعفة التلاميذ من المنظومة التربوية بتطور الهياكل الى 370 مركز، و ظلت المشاكل في انعدام التوازن مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي رغم التكوين 100.000 شاب سنويا.

4.2 الفترة 1990 / 2002: مع ظهور الاصلاحات طرح ملف التكوين المهني من جديد، و بالتالي محاولة تنفيذ مجموعة اجراءات منها العمل من خلال الجهاز المستحدث بين القطاعات المكونة و مستخدمة من اجل توفير الشروط المناسبة لتشغيل و انشاء مجالس محلية بمجالس ولائية و وضع الخطة بإدخال التعليم المهني بهدف تعزيز المعارف الاساسية و تكيف افضل مع متطلبات سوق العمل.

5.2 الفترة ما بعد 2002:

في هذه الفترة رغم الوسائل و الاساليب التي اتبعها التكوين المهني عن بعد و لكن ما لوحظ رغم ذلك هو ضعف التدابير التي وضعت لتجعل التكوين يتلاءم مع احتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة، عدم التحكم في القيام بالتكوين مع مراعاة الحقيقة لسوق العمل وضعت التنسيق بين قطاع التكوين و المؤسسات الاقتصادية مع ادخال التخصصات تراكب التحولات و ادخال التكنولوجيا الجديدة للإعلام و الاتصال في التكوين.¹

3- انواع التكوين المهني:

ان التكوين المهني يأخذ صورا و انواع مختلفة تتباين في الاسلوب و الهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، و كما يلي انواع التكوين حسب عدة معايير منها:

1.3 حسب مرحلة التوظيف:

أ- توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف الى مجموعة من المعلومات عند تقدمه الى عمله الجديد، و تهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل الى العديد من الاهداف منها:

¹ مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين و التعليم المهني، 2001، ص08.

➤ الترحيب بالقادمين الجدد.

➤ خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع او الوظيفة.

➤ تهيئة الموظفين الجدد و تكوينهم على كيفية العمل.¹

ب- **التكوين اثناء العمل:** و هو الموجة لتزويد العمال بمعلومات و مهارات اكثر في نفس العمل الذي يزاولونه حتى يظل العامل على اتصال دائم بالتطورات و التجديدات التي شملت عمله و يخص هذا النوع عمال مباشرين للعملية الانتاجية و يسمى بالتكوين المستمر.²

ج- **التكوين بفرض تجديد المعارف و المهارات:** حينما تتقدم معارف و مهارات الافراد عن الاخص حينما يكون هناك اساليب عمل و تكنولوجيا و الانظمة الجديدة يلزم الامر تقديم التكوين المناسب لذلك.

د- **التكوين من اجل الترقية و النقل:** هو ان يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المعارف و المهارات المطلوبة في الوظيفة التي يرقى او ينقل اليها، و هذا اختلاف و فرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة او العجز في المهارات او المعارف.

2.3 حسب الوظائف:

أ- **التكوين المهني الفني:** يتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الاعمال الفنية و من امثالها (النجارة، اعمال البناء، الميكانيك....)

¹ احمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، مركز التنمية المركزية، الاسكندرية، 1996، ص325.

² سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص36،35.

ب- **التكوين التخصصي:** يتضمن المعارف و المهارات تخص الوظائف الاعلى من

الوظائف المهنية و الفنية، و يشمل اعمال المحاسبة و الهندسات بمختلف انواعها.

ج- **التكوين الاداري:** يشمل هذا التكوين على العمليات الادارية من التخطيط، التنظيم،

المراقبة، اتخاذ القرارات و التوجيه و القيادة، التنسيق و الاتصال، ادارة العمال.

3.3 حسب المكان:

أ- **التكوين الداخلي:** قد ترغب المؤسسة في تكوين افرادها داخلها سواء بالمكونين من

داخلها او خارجها، و بالتالي يكون على المؤسسة تصميم البرامج و دعوة المكونين

للمساهمة في التصميم، ثم الاشراف على التنفيذ، و هناك نوع اخر من التكوين الداخلي

ما يسمى بالتكوين في موقع العمل.

ب- **التكوين الخارجي:** تفضل بعض المؤسسات التكوين و لو بالقليل تكوين خارج

مؤسساتها و تكون بتواجد الخبرة التكوينية زائد مواد اولية للمستوى الخارجي لها، مع

اعتبار الزمن لها و يؤرى الدكتور احمد ماهر ان المؤسس يجب ان تختار نوع التكوين

الذي يناسب طبيعة النشاط و التغيرات التكنولوجية و تنظيم العمل، و في الجزائر من

بيت التكوينات المحصول بها نجد التكوين قبل العمل و التكوين اثناء العمل و التكوين

المتخلفين.¹

¹ احمد الماهر، المرجع السابق، ص 328.

4- اهداف التكوين المهني:

يشكل و يعتبر التكوين المهني اداة فعالة في اليد المنظمة من اجل تطوير ذاتها و تطوير افرادها و اكسابهم مهارات جديدة، اضافة الى انه الحل المواجه لمشكلات المنظمة و افرادها فهو يهدف الى:

1.4 بالنسبة للمنظمة:

- ❖ **زيادة الانتاج:** حيث ينعكس حجم التكوين و التأهيل الذي يتلقاه الفرد على ادائه، مما ينعكس في شكل زيادة حجم الانتاج و جودته و اضافة الى زيادة في مهارات الافراد.
- ❖ **تخفيض حوادث العمل:** تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ من طرف الافراد و الذي يحدث نتيجة عيوب في الاجهزة و المعدات او ظروف العمل، و تكوين يعطي الخبرة و يقلل من الحوادث من اجل تجنبها اثناء اداء العمل.¹
- ❖ **يؤدي الى استمرارية التنظيم و استقراره:** يتوفر التنظيم الا بتوفر مكونين من الافراد حتى و في غياب احد المديرين الرئيسيين، و يتطلب توفر الافراد المكونين ذوي المهارات المتعددة مما يوفر المرونة و يتكيف و يتأقلم مع المتغيرات بتعدد مهاراتهم المتعددة التي يحتاج اليها التنظيم.²

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2002، ص 346، 347

² نور الدين الحاروتي، ادارة الموارد البشرية، الجزائر، دار الامة، 2011، ص 72.

2.4 بالنسبة للأفراد: يساعد التكوين الافراد على تحقيق جملة من الاهداف التي تتمثل في تنمية المعارف و المهارات و الكفاءات للأفراد و يقلل من اخطائهم اثناء العمل يساهم في شعور الموظفين بالانتماء للمنظمة و يحسن علاقات الافراد في مختل المستويات.

5- مشاكل التكوين المهني:

رغم الجهود المبذولة لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي و الاقتصادي و الاجتماعي، لان التكوين المهني بدا من الصفر بعد الاستقلال ووجه الاهتمام لهذا القطاع الحساس نتيجة الراغبين في التكوين المهني و الانتفاع به، و صار انتقائيا عوض ان يكون مفتوحا لكل راغب في ذلك و الهدف منه بلوغ مدى البعيد و رغم كل هذه العراقيل الى ان هناك مشاكل اخرى بيداغوجية و تنظيمية ويمكن ذكرها على الشكل التالي:

1.5 الاجهزة المستعملة: في هذا ان اجهزة التكوين مختلفة تماما عن الاجهزة في عالم الشغل، لأنها اكثر تعقيدا مما يؤدي الى صعوبة العمل عليها و تتطلب وقت قبل تكيف في استعمالها ، كان الاجهزة مراكز التكوين من الدول الاشتراكية و اجهزة العمل من العالم الغربي.¹

2.5 سرعة التطور التكنولوجي: يتطلب من مراكز التكوين مسايرة العالم بقيام بالتحديث على مستوى الاجهزة لما تدخله التكنولوجيا على الاداة و يجب تحديث معلومات مكونين

¹ بوفلجة الغيات، المرجع السابق، ص 74.

لمواكبة التطورات الحديثة التكنولوجية من اجل ابتعاد عن التخلف و مواكبة التطور لتكون تقنيات الماضي لأبناء المستقبل.

3.5 قلة الاحتكاك بعالم الشغل: توجب قوانين ترغم المؤسسات وحدات الوطنية المحلية

على استقبال المتربص و السماح لهم بمعايشة الواقع العملي بالمؤسسة الانتاجية لو حتى ان وحدة قوانين فنادرا ما تطبق¹ و يكون العمل نتيجة المعارف الشخصية لبعض المسؤولين عن التكوين بعيدة عن الزامها القانوني اتجاه التكوين المهني.

4.5 درجة اعتبار الشهادات: وجد تميز كثير حيال الشهادات من طرف المسؤولين و

يكون التميز بين خريجي تابعة لوزارة التربية و مراكز التكوين المهني و هنا يؤدي الى التنفس بين خريجي مختلف المؤسسات و حاملي مختلف الشهادات.

5.5 لغة الدراسة و وجود بعض المتعاونين: توجد التناقض بين اللغة المستعملة في

مراكز التدريس هي اللغة الوطنية و لغة التكوين، غالبا التخصصات في مراكز التكوين المهني هي اللغة الفرنسية و هذا يعتبر هاجس بالنسبة للطلبة في تلقي دروس النظرية و الوجود تناقض من المكون و المتكون و المشكل في اللغة المستعملة و هنا تكون صعوبة في طرح المعلومات مما يوقع تعريف في عرض و توصيل المعلومات يشكل الصحيح الى المتربصين.

¹ بوفلجة الغيات، المرجع السابق، ص 76.

6- مفهوم سياسة التشغيل:

1.6 مفهوم السياسة:

لغة: جاء من الفعل ساس- يسوس- سوسا اي روض و دلل.¹

هي القيام على الشيء بما يصلحه، او هي تولي امر الناس و ارشادهم الى الطريق الصالح.

و حسب محمد شلبي هي العملية التي من خلالها تضح القرارات،² كما تعرف هي مجموعة من الاجراءات الادارية و التدابير التنظيمية.

2.6 مفهوم التشغيل:

يعرف على انه السعي لإيجاد فرصة العمل لمن يطلبه اي توفير فرصة العمل من خلال ادواتها.³

¹ ابن المنظور، لسان العرب المحيط، مراجعة عبد الله العلايلي، المجلد الثاني، بيروت، دار لسان العرب، ص233.

² جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت، دار العلم للملايين، ط05، ص465.

³ مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، تجربة الجزائر، عمان، دار الحامد، 2008، ص 168.

حسب تعريف باتريلا بورلو " ان التشغيل هو القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين المميزات الفردية لطالب العمل و الظروف المتغيرة بسوق العمل.

3.6 مفهوم سياسة التشغيل: انها مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقيات ثلاثية الاطراف (الحكومة، اصحاب الاعمال، العمال) الهادفة الى تنظيم ووضع الضوابط و المعايير لأداء سوق العمل، كما انها منهاج يتمثل في مجموعة الوسائل المعتمدة من اجل اعطاء البرامج و تعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الطاقة البشرية.¹

كما عرفت منظمة التعاون الاقتصادي OCDE: على انها مجموعة الوسائل المعتمدة من اجل اعطاء الحق في العمل لكل انسان و كذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الانسان.²

7- تطوير سياسة التشغيل في الجزائر:

ان مصدر التساؤل حول التشغيل هو احدا المكاسب الكبرى للثروة السياسية و الاقتصادية في الجزائر خاصة مع تطبيق سياسة التخطيط حتى اصبح العمل مأمونا لكل طالب و يكون بتحصيله على تأهيل من مؤسسة التعليم او التكوين المهني.

¹ مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في اسواق الاعمال، المركز الدولي للتدريب، 2008، ص3.

² عبد القادر زياني، الشركات المتعددة الجنسيات و اثرها على التشغيل، الموقع الالكتروني، 2020/02/07. : http

التمس التشغيل التطور منذ سنة 1967 و كان في تطبيق التخطيط واضحا، و خلق ديناميكية جديدة بفصل التطور الاستثماري المعتمد و الذي بدا بمتوسط سنوي حوالي 3 ملايين د.ج خلال المخطط الثلاثي 1967/1969 ليرتفع الى 9 ملايين خلال المخطط الرباعي الاولي و الى الاكثر من 30 مليار خلال المخطط الرباعي الثاني بحيث تميزت هذه المرحلة من 1978 الى 1989 الى 74 مليارات و ميزها ان استثمار اخذ طابع الحيوية و النشاط، خصوصا على صعيد قطاع البناء و الاشغال العمومية التي اتسع بقوة حجمك التشغيل فيه و قطاع الصناعة و الذي يسجل دخول الجزائر مرحلة انمائية نوعية جديدة هي مرحلة التصنيع.¹

مما نتج عنها تطورا هاما في مجال التشغيل بحيث وظفت اليد العاملة بشكل كبير في الحياة الاقتصادية بحيث وظف عد المشغلين و الذي ارتفع من 1.75 مليون عامل سنة 1967 الى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم الى اكثر من 4 مليون عامل سنة 1987، و عرفت طفرة سريعة و قوية جدا مع اكساب التشغيل ديناميكية على بعديها الكمي و النوعي بفضل التيارات الاستثمارية الدافقة في الفترة المذكورة اعلاه الى 114.500 منصب عمل مقابل حجم الاستثمار 42.2 مليار نسمة و ان العلاقة بين الاستثمار و التشغيل.

¹ محمد بلقاسم حسن بلهول، سياسة التخطيط التنموية و اعادة تنظيم مسارها في الجزائر، اعادة التنظيم الاقتصادي الوطني، الجزء 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 256، 258.

علاقة عضوية قوية بحيث نتج عنه منصب الشغل ببهضة الاستثمار التي وظف من خلال المخطط الثلاثي نحو 20% لان كان توظيف العمال ذو التأهيل و قفزت الى 90% ببلوغ المخطط الانمائي مع دخول القوة الناعمة السنوية عالم الشغل.¹

8- اطر سياسة التشغيل القانونية و التنظيم:

ان تعدد ابعاد و اهداف سياسة التشغيل في الجزائر اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية التنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدا ميدانيا بالنسبة للاطار القانوني و التنظيمي يصعب حضر مجموع النصوص القانونية التي تم وضعها و اصدارها بهدف وضع سياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل و محاربة البطالة، اذ انه يمكن ان تتطرق الى بعضها على سبيل المثال القانون متعلق بتنصيب عقود ما قبل التشغيل و مراقبة التشغيل.² التي تنص في مادته الثالثة:

- المحافظة على التشغيل و انواعه.
- ادوات التحليل و تقييم سياسة التشغيل.
- المقاييس القانونية و التقنية لتأطير التشغيل و مراقبته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.

¹ دروابعمارو غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، العدد 05، 2011، ص 71.

² القانون 04-19 المؤرخ في 2004/12/25، ج ر، العدد 83 الصادرة في 2004/12/26.

و القانون متعلق بالدعم و ترقية التشغيل،¹الذي حدد اهدافه في مادته الاولى و منه و التي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل و المرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل و تنظيمها و تسييرها،² التي كلفتها السلطات العمومية برصد التفاعلات سوق العمل يمكن ذكر مثال على ذلك:

○ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل و اليد العاملة و تطورها و ضمان ذلك.

○ تطوير الادوات و الاليات التي تسمح تنمية وظيفة رصد سوق العمل و تقسيمها.

○ تهدف من ترقية التشغيل الى تخفيف الاعباء على المستخدمين و تحديد طبيعة و مختلف اشكال المساعدة.

¹ القانون 06-21 المؤرخ في 2006/12/11، ج ر، العدد 80 الصادرة في 2006/12/11.

² المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006، ج ر، العدد 09 الصادرة في

2006/04/19.

9- أجهزة و برامج الشغل في الجزائر:

الاجهزة	الفئات و الاشخاص المعنيين	المهام	الوصاية	الهيئات
/	كل طالب مناصب شغل	ضبط سوق العمل، تنفيذ برامج خاصة بالتشغيل	وزارة التشغيل و التضامن الوطني	وكالة وطنية لتشغيل الشباب ANEM التي انشئت عام 1990
.المنحة الجزافية للتضامن 1000 دج . تعويض النشاط دو منفعة عامة 3000 دج. . قرض ما قبل التشغيل 4500 دج	الاشخاص سن 60 و ما اكثر بدون مداخيل الجامعيين و التقنيين الباحثين عن اول منصب شغل.	اعانة السكان المحرومين و ترقية تطوير التشغيل.	وزارة التشغيل و التضامن الوطني، مصالح رئاسة الحكومة.	وكالة التنمية الاجتماعية انشئت عام 1996 ADS .

برنامج التنمية الجموعية. الخلايا الاجتماعية الموازية.				
المؤسسة المصغرة التي تقل تكلفتها عن 10 ملايين دج.	طالبى مناصب التشغيل منهم بين 35 / 19 سنة مع امكانية التوسع لذوي 40 سنة.	الاعانة على انشاء النشاط بالنسبة للشباب العاطل عن العمل.	مصالح رئاسة الحكومة ، وزارة التشغيل و التضامن الوطني.	الوكالة الوطنية للدعم تشغيل الشباب « ANSEG » 53 فرع جمعي انشا فرع 1994.
مركز البحث حول التشغيل، مركز اعادة العمل المستقل التكوين، تغير نشاط التمويل انشاء النشاطات ب5 ملايين دج	العاطلين من 50 / 35 سن المسجلين منذ 6 اشهر على الاقل لدي الوكالة الوطنية للتشغيل المستفيدين من	ادماج العاطلين عن العمل الذين يستفيدون من التامين على البطالة.	وزارة العمل و التضامن الاجتماعي.	الصندوق الوطني للتامين عن البطالة 1994.

كحد اقصى.	الصندوق الوطني للتامين على البطالة.			
القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها ما بين 5000 و 40000 دج.	النساء بالمازل، الحرفيين الصغار المستفيدين عن الشبكة الاجتماعية الشباب العاطلين عن العمل.	تسيير القروض المصغرة.	وزارة تشغيل و التضامن الوطني.	الوكالة الوطنية لتسيير التشغيل جانفي 2004.

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي العالمي.

10- الابعاد الرئيسية لسياسة التشغيل:

يمكننا القول ان البعاد سياسية التشغيل الحالية متعددة الجوانب منها ما هو اجتماعي و منها ما هو اقتصادي، و ما يتعلق بالجانب التنظيمي و الهيكلي، و ما الى ذلك من الجوانب الاخرى.

أ- **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الافاق الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، و العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع بحيث تجنبهم يأس التهميش و الاقصاء.¹

ب- **البعد الاقتصادي:** يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، اي رأسمال بشري و يقصد به القدرات الانتاجية للأفراد سواء الموروثة او المكتسبة، لا سيما المؤهلة عنها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط سواء العامة و تعمل بما يسمح بأحداث التنمية المستدامة في مختلف مجالات البلاد و تعمل على تطور انماط الانتاج و تحسن النوعية و المردودية، منافسة للمنتوج و مريحة للحركة التكنولوجية السريعة المتطورة.²

ج- **البعد التنظيمي و الهيكلي:** يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ القرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل و التي تبدأ على المستوى المكاني اي المستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدينة او قرية.³

¹ احمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل، و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 26-27/04/2009، ص09.

² نفس المرجع ، ص28

³ ماجدة ابو زنط و عثمان، التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد الاول، 2006، ص160.

11- تحديات و افاق سياسة التشغيل:

تواجه الجزائر معضلة كبيرة في مجال تشغيل الشباب لما تمد له من شريحة كبيرة و واسعة و يمكن حصر تحديات و الافاق في الشكل التالي:

1.11 التحديات:

- عجز اليد العاملة المؤهلة، و عدم توافق قوة العرض مع قوة الطالب.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
- عدم توفر الشبكة الوطنية لجميع المعلومات حول واقع التشغيل.
- ضعف قدرة و روح المبادرة لا سيما عند الشباب، و ضعف الحافز و العامل الثقافي المجتمع الذي يدفع الى تفضيل العمل الماجور.
- ضعف مرونة في الاليات القانونية و صعوبة التحكم في الاليات التي تنظم سوق العمل.

➤ تشجيع النشاط التجاري الذي لا يوفر مناصب شغل.¹

2.11 الافاق: فعلى الجزائر ضرورة بدء العمل على:

- تسهيل اجراءات الادارية التمويلية امام الشباب بهدف خلق المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

¹ سرير عبد الله رايح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى بجامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 14/13 افريل، 2011، ص11.

- تشجيع الاستثمار الاجنبي الذي يزيد مناصب الشغل.
- العمل على ممارسة السياسة المرسومة و عدم تغييرها قبل ان تخضع ان كانت ناجحة او لا.
- تفعيل دور الدولة في مراقبة و محاربة القطاع الاقتصادي الموازي.
- تشجيع البنوك على العمل بجدية مع القروض الممنوحة للشباب.
- انشاء بنك معلومات الذي يقوم على مرافقة الشباب في توجيههم نحو بناء مؤسسة فعالة.¹

12- النظريات المفسرة للتكوين المهني و التشغيل:

1.12 البنائية الوظيفية: تنظر البنائية الى المؤسسة على انها وحدة اجتماعية لديها اهداف واضحة نسبيا تعمل جاهدة الى تحقيقها بحيث يتعن على كل نسق توجيهها ادا اراد ان يطول في ازدهار المؤسسات و بروزها على الساحة و نجاحها بتحقيقها لجملة المتطلبات الوظيفية، بحيث البنائية الوظيفية اعطيت اهمية كبرى لمشكلة النظام الاجتماعي و علاقة المؤسسة بالبيئة بحيث ركزت في هذا على رفع كفاءة الافراد العاملين من خلال عملية التكوين الذي يتلقاه مما يحقق التوازن و استقرار للنسق.²

¹ سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، مرجع سبق ذكره، ص16،15.

² سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص100.

التكوين عملية تطلبها الوظيفية لما يضمن السير الحسن و مصدر اساسي للمؤسسات بحيث يعد افضل و يؤهلهم من اجل تحقيق غايات المؤسسة و التكامل من خلال عملية التكوين و ان النسق الاجتماعي سيولي للإجابة على سؤالين اساسيين هما:

✓ كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق اهدافه ؟

✓ كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به ؟

و لدراسة العلاقة التبادلية بين المتغيرات الاساسية و هي (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، الشكل التنظيمي) و رغم هذه المتغيرات الا انهم اعطي الاهتمام اكبر الى المشاركين في التنظيم و هذا يتطلب من اعداد تكوين مستمر و من هنا يمكن القول ان البنائية الوظيفية نظرت الى هذا العنصر على انه مكون اساسي و سميت بالعنصر البنائي في التنظيم لمل يحققه من استجابة و التكامل و التوازن.

و هذا ما اشار اليه بارسونز ان نسق القيم هو الذي يحدد التكامل الوظيفي و قال ان المؤسسة تكون على دراية بالأمور الداخلية و الخارجية، و ما تحققه من تكامل و توافق و فعالية في الاداء، و هنا ركز على العمل و التخصص في المؤسسات و ان ما يحقق التوازن هو ان يكون الأفراد متكونين و ان التكوين مستمر و التعليم متواصل يكسب الفرد مهارات و الانسجام في العمل.

و هنا نقول ان بارسونز استخدم فكرة التوافق و ابتعد عن الصراع و

اعتبرها تحقق الانسجام و التكامل، و بالتالي التكوين يعتبر عنصر من التنظيم.¹

2.12 النظرية الماركسية: ركزت الماركسية على دراسة الصراع و القوة و التغيير و

اعطت اهمية قصوى للجانب الاقتصادي بالإضافة الى قضية الاغتراب و الاستغلال، لقد

قدمت هذا الاطار و تناولت مسألة اعداد العمال و توعيتهم، و ادراك لتحسين مستوى

المستغل ان عملية التكوين المتواصلة هي احدى الشروط الاساسية لضمان استقرار

الصراع و التغيير، و يؤكد انصار هذا المدخل على التكوين له وظيفة مزدوجة و من هنا

لاحظ انها جهتين من جهة تحقق الاستمرار و التوازن و من جهة اخرى تعطي دافعا

للولصول الى المكانة و الهيمنة.

و على هذا الاساس ركزت اغلب التصورات النظرية على العلاقات الوظيفية

المتبادلة بين تكوين المهنة و نسق البناء الاجتماعي، كما اهتمت بمسؤولية التي تمثلت

في الادارة و التسيير على المؤسسات المتخصصة، و من الجهة الاخرى تولي مسؤوليتها

الى رعاية هيئات السياسة.

و نلاحظ من خلال ذلك ان هناك توجد رؤية لفعالية النظام الثنائي للتكوين و

بحيث ان الاختلاف يكمن في تلقي الشاب عملية تكوينية تطبيقية قبل دخول و اندماج

في المسار العلمي، لان الشاب او المؤسسة الاقتصادية عامة او الخاصة، و هذا يعود

¹ سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر ، مرجع السابق، ص 100.

بالأفضل للمتكون نظرا لتدريب الذي يتلقاه يعني عن التكوين الاخر اما بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فالمردودية تكون اكثر فعالية لأنها تمتلك يد عاملة مدربة سبق لها و تكونت في ميدان العمل.

و من هنا نستنتج من هذه المداخل يمكن ان تكون تكاملية بحيث تساعد على فهم التكوين المهني لأنها من بين الاتجاهات الاكثر شيوعا في الفكر الاجتماعي المعاصر و هي ضربت جذور اعمال الرواد المؤسسين لعلم الاجتماع بحيث اتخاذها منهاجا منظما للوقائع الاجتماعية و النظم و تفسير المجتمع و تنظيماته.¹

3.12 دراسة فريدريك تايلور: لقد اهتم تايلور بمشاكل الانتاج و تعقدها في الصناعة الامريكية خاصة و وجد في دراسته ان هناك عوامل مختلفة تزيد من تعقيد المشاكل جهل الادارة بما يستطيع العمال إنتاجه.

جهل العمال انفسهم بالطرق التي تؤدي الى زيادة الانتاج و هذا ما اثر على الانتاج كما و كيفاء، و من هذا المنطلق تولدت عند T.ylore لمعرفة اسباب انخفاض الانتاجية، مع العمل على زيادة الانتاج باقل جهد و انفاق و اقل تكلفة و تحقق المرجو باقل الحركات في وقت زمني معين و هذا ما اسماه تايلور بالطريقة المثلى للأداء The Bestsimplewoy و من هذا المنطلق اكتشف تايلور الطريقة التي توصله الى الهدف المسطر و تعتمد هذه الطريقة على العنصرين هما:

¹ سلاطينة بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص101.

○ اكتشاف الطريقة المثلى و الوقت المناسب لأداء العمل في ضوء الكفاءات و

المهارات الموجودة و استغلالها بالشكل الامثل.

○ تقسيم العمل تقسيما دقيقا حتى تسهل عملية استغلال تلك القدرات و معرفة كمية

لكل في الانتاج و اعداد العمال و هذا بتكوينهم و تعليمهم كل ما يتعلق

بالأعمال.

و بعد نجاح تايلور عمل على تكوين باقي العمال عن اداء العمل بحيث طلب

تايلور متابعة اليومية عن طريق الاشراف الدائم على العمال بتعليمهم و توجيههم غنيا

بحيث طلب من المشرفين ان يكونوا على درجة العالية من التكوين مع اعتماد على نظام

الاجر الحافزة.¹

4.12 نظرية العقود الضمنية: من ابرز مؤسسي هذة النظرية نجد

Bailly (1974) و Azariadmis(1975) و Cordon، و تقوم هذه النظرية على اساس

ان الاتفاقيات الملزمة بين العمال و اصحاب العمل قد تمون غير رسمية او ضمنية، اي

مخدية في صياغة الاتفاقيات عن مألوف اي شيء رسمي مكتوب، و من ثم تفاوض من

عدم مرونة الاجور بتدني الطلب على العمل، و هذا راجع لعدة اسباب و هي²

¹ جبارة عطية جبارة، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء للطباعة و النشر، الاسكندرية، 2001، ص 26،27.

² **Davidson vs den** marché du travail limites sociales de nouvelle the « vies
Edition économique : pyis 1989.

✓ الاجور لا تتزايد من التغيرات التي تطرا على طلب العمل، و الناتج ذلك
الاشخاص يقدمون الاجور للعامل تضبط تقلبات قيمة المنتج اثناء الدورة
الاقتصادية.

✓ يكون ارتفاع اسعار المنتج، و اجور العمال تبقى تحت قيمة منتج العامل و
المستخدمون يحتفظون بالفرق من اجل تامين، و في هذه الحالة المستخدم يقوم
بتعويض العمال من خلال اربيات المؤمن.

✓ المؤسسات تلتزم الدور الحيادي، و يكون اهتمامها المنصب على الاجور المقدمة
خلال عدة فترات، و تكون مستعدة لأي تقلب يحدث لها، و العمال هنا يطالبون
بالأجر الثابت.

و لنفترض هذه نظرية العمال غير مستعدة لتحمل مخاطر هذه العقود خاصة عندما
تتعلق بعدم استقرار الاجر المنتج من الطرف ارباب العمل، و في الاخير يمكن القول ان
هذه النظرية اهتمت بتوضيح العمال، هذا كان اهتمامهم استقرار على مستوى اجر الدخل
الحقيق و ليس بالدخل النقدي، و لم تستطيع تفسير اصرار العمال على ربط اجورهم
النقدية بالأسعار العالية.¹

¹ فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001،
مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد الكمي، الجزائر، 2004، 2005.

خلاصة الفصل:

نستخلص ان التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر اخدت اهتمام من طرف الخبراء و عرف التكوين و التشغيل في الجزائر مراحل عدة من اجل إثبات و جودة اخذ المرحتين في مرحلة اشتراكية في المجتمع خاصة لدى الشباب و الاطراف القانونية التي نظمتها و اشاكل التي تواجه التكوين المهني في الجزائر و افاق و التحديات التي تواجه سياسة التشغيل.

الخاتمة

لا يختلف إثنان حول أهمية التكوين المهني وفرصة التشغيل بحيث الأول يكمل الثاني كما ان خلق الجهاز في الجزائر هدفه تنظيم سوق العمل بين المؤهل وصاحبي المؤسسة لتوظيفهما في منصب الشغل المطروح عبر الوكالة الوطنية للتشغيل الشباب (ANAM) بحيث ركزت في دراسات و إختلفت الرؤى حول التكوين والتشغيل من بعض النظريات.

فالنظريات البنائية الوظيفية اعتبرته نسق أساسي في الضمان استقرار المؤسسة اما النظرية الماركسية فنظرت اليه انه يساهم في الحصول الفرد على المنصب الشغل من خلال قدراته المهنية التي تضمن الهيمنة والتوازن للمؤسسة اما دراسة فريدريك تايلور كان منطلقه زيادة الانتاج وهذا بعمل على التكوين العمال بدرجة العالية تحت المشرفين مكونين سابقا اما النظرية البحث عن العمل فاستفدت في دراستها من خلال عدد العاطلين وفرصة الشغل الشاغرة من خلال السوق العمل الذي يتلقى في المؤهل والرب العمل للحصول على كفاءة ومنصب الشغل بالنسبة لطرفين.

وهذا ما كان ملاحظ بالعمل الميداني حيث ان الطلب العمل للمؤهل ومتخرج من التكوين المهني لديه حظوظ أكثر في فرصة العمل للمقارنة مع خرجي معاهد الاخرى لأن تأهيلهم تطبيقي أكثر من النظري وهذا ما يبحث عنه أصحاب المؤسسات أضافة لذلك ان الاجر الذي يتقاضاه أقل من المؤهل الجامعي وهم أكثر توظيفا في الجميع قطاعات بالنسبة لمقاطعة - مزهران - كما اتمنى في الاخير ان يأخذ النصيب الأكبر من الإهتمام في الدراسات العليا من طرف الباحثين و يطرح على الوزارة لأنه موضوع الساعة.

قائمة المراجع

(أ) الكتب:

1. أحمد الماهر، ادارة الموارد البشرية، مركز التنمية مركزية الاسكندرية، 1996.
2. بن يربح ندير، التفاعل بين التكوين المهني و العمل المنتج، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2010.
3. جبارة عطية جبارة، الاتجاهات النظرية في علم الاجتماع الصناعي، دار الوفاء للطباعة و النشر، الاسكندرية، 2001.
4. جبران مسعود، رائد الطلاب، بيروت، دار العلم للملايين، ط01.
5. د. بوفلجة غيات، التربية و التكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
6. سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
7. عبد الغفار حنيفي، السلوك التنظيمي و ادارة الموارد البشرية، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2002.
8. كمال عبد الحميد الزيات، العمل و علم اجتماع المهني، دار الغريب للنشر و التوزيع، القاهرة، 2001.
9. محمد بلقاسم حسن بلهول، سياسة تخطيط التنمية و اعادة تنظيم مسارها في الجزائر، اعادة تنظيم الاقتصادي الوطني، الجزء 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

10. مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، تجربة الجزائر، عمان، دار الحامد، 2008.

11. مصطفى بوضياف، تحديات التشغيل في اسواق العمل، المركز الدولي لتدريب، 2008.

12. نور الدين الحاروشي، ادارة الموارد البشرية، الجزائر، دار الامة، 2011.

ب) الدوريات:

1. د. محمد انور زهراوي و بوشعور راضية، مجلة جيل العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة تلمسان، التكوين المهني في الجزائر، الواقع و التحديات، العدد 54.

2. درواب عمار - غربي صياح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية، العدد 05، 2011.

3. ماجدة ابو زنت و عثمان غنيم، التنمية المستدامة، دراسة نظرية في المفهوم و المحتوى، مجلة المنارة، المجلد 12، العدد 01، 2006.

4. مدونة الشعب المهنية و تخصصات التكوين المهني، وزارة التعليم و التكوين المهنية، 2001.

ج) الرسائل:

1. سلطانية بلقاسم، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1996/1995.

2. فارس شلالي، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال فترة 2004/2001، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004.

د) الملتقيات:

1. أ. سرير عبد الله رابح، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى جامعة محمد خيضر بسكرة، 13-14/04/2011.

2. احمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 26-27/04/2009.

هـ) النصوص القانونية:

1. القانون 04-19 المؤرخ في 25/12/2004 ج . ر - العدد 83 الصادرة في 26/12/2004.

2. القانون 06-21 في 11/12/2006 ج . ر - العدد 80 في 21/12/2006.

3. المرسوم التنفيذي 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 ج . ر - العدد 09 الصادرة
في 19 / 04 / 2006.

(و) المعاجم و القواميس:

1. ابن منظور، لسان العرب المحيط، مراجعة عبد الله العاللي، المجلد 02، بيروت، دار
لسان العرب.

(ز) مواقع الانترنت:

1. عبد القادر زياني، الشركات المتعددة الجنسيات و اثره على التشغيل الموقع الالكتروني

[http : liolgerionex perte. Com.](http://liolgerionex.perte.Com) 2020/02/07

(ح) المراجع بالفرنسة:

1. David mars den myrché du travail limites octaviées des nouvelles
shevies ; Edition econoica, pyis 1989.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس

قسم علم الاجتماع

علم الاجتماع تنظيم والعمل

أرجو منكم ان تملأ الاستمارة بهدف النيل شهادة ماستر تخصص
علم اجتماع التنظيم والعمل تحت عنوان فرص التشغيل لخرجي
التكوين المهني عبر وكالة الوطنية لتشغيل السباب وارجو ان تكون
الإجابة

صريحة منكم واطلب مساعدتي بإجابتم وشكرا

* تحت إعداد الطالب برحال حمو

* إشراف الأستاذ: سيد موسى

البيانات الشخصية

1_ الجنس:

أنثى

ذكر

2_ السن:

3_ المستوى التعليمي:

ثانوي

متوسط

ابتدائي

جامعي

4_ حالة العائلة:

متزوج (ة)

أعزب

مطلق (ة)

5_ مكان الإقامة:

6_ هل تملك شهادة أخرى عدا شهادة التكوين المهني؟

لا

نعم

ما هي ؟

ما هو عملك؟ أين؟

_ المحور الأول: مساعدة التكوين المهني في الحصول على منصب شغل

7- ما هو التخصص الذي سجلت بيه في المركز التكوين المهني ؟

تخصصات حرفية

تخصصات علمية

-أذكر الشهادة المتحصل عليها:

8_ كيف تم اختيارك للتخصص عند التسجيل بمركز التكوين المهني حسب؟

دعم أحد

توجيه المهني

رغبتك

الوالدين

أخرى حددها

9_ ما هو التكوين المتحصل عليه؟

تكوين دراسة

تكوين مسائي

عادية

لماذا؟

10_ هل تعتقد بأنه عندما تقوم بتكوين خارج المركز يمكنك الحصول على العمل

لا

نعم

كيف ذلك؟

عبر الوكالة الوطنية للتشغيل للشباب

كيف قمت بالبحث عن العمل

عبر السيرة الذاتية بدفعها في المؤسسات

12_ هل ترى أن الحصول على شهادة يزيد فرصك في الحصول على عمل؟

لا

نعم

13_ كيف تقييم التكوين الذي تحصلت عليه بالمركز؟ لماذا

14_ هل ترى ان تخصصك يلائم سوق العمل

لا

نعم

15_ لماذا قمت بالدراسة في التكوين المهني؟

_ المحور الثاني: فرص التشغيل لخريجي التكوين المهني وحاملي الشهادات

16_ هل سجلت بالوكالة الوطنية المحلية للتشغيل للشباب؟

لا

نعم

في أي سنة سجلت بالوكالة؟

17_ ما هو رأيك في العروض المقدمة من طرف الوكالة؟

*متى تحصلت على الشهادة؟

*هل عملت بها؟

18_ ماهي العقود الموجودة في الوكالة؟

* ما هو العقد الذي توظفت به؟

19_ هل العقد الممنوح لك يساعدك على منصب الشغل؟

نعم لا

لماذا؟

20_ هل تلعب الوكالة دور الوسيط بين طالب العمل والمؤسسة؟

نعم لا

كيف ذلك؟

21_ هل توظفت من قبل عن طريق وكالة بشهادة أخرى؟

نعم لا

ماهي الشهادة؟

وفي أي سنة توظفت؟

22_ ما هو عملك؟

ما هي المؤسسة:

23_ هل تعلم بتحويل عقود (DAS) الى (ANEM)

نعم لا

وإذا كانت اجابة بـ لا: لماذا

24_ ما هي المدة التي انتظرتها قبل توظيفك عند تسجيلك بوكالة؟

مدة قصيرة مدة طويلة

حدد المدة

25_ ما هي التخصصات الأكثر توظيفاً؟ أذكرها بالترتيب