



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة: علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان:

دور التكوين المهني في توفير مناصب الشغل

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين - بورومي مولاي -

سيدي بلعباس

إشراف الأستاذ الدكتور:

بن حليلة صحراوي

قابلة للإيداع في المكتبة

إعداد الطالبة:

عمور رقية

06/07/2022

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذة محاضرة صنف - ب -	د. بوطرفة فاطمة الزهراء
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. صحراوي بن حليلة
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر صنف - ب -	د. قرينعي قرادي

السنة الجامعية: 2021-2022م



الإهداء

إلى من قال فيهم الحق تعالى: (و قل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا).
إلى والدتي، مثال الحب و الحنان و الصبر و التّضحية ، التي أحبّها و أجلّها و
أحترمها أطال الله في عمرها .

إلى والدي، نبع العطاء و مصدر الفخر و الاعتزاز، الذي أحبّه و أجلّه و أحترمه
أطال الله في عمره .

إلى فلذات كبدي، أريج و محمد يونس ، حبا و تقديرا...
إلى سندي في هذه الحياة زوجي العزيز فلاح عبد الحكيم.

إلى من شددت بهم أزري، أخواي حفظهما الله و رعاهما.

إلى كل من يتطلّع إلى غد مشرق.

أهدي لهم جميعا ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع، مع التّقدير و المحبة، و الذي
أتمناه أن يكون لبنة مفيدة في صرح البحث العلمي، راجيا من العلي القدير أن يجعله
في ميزان حسناتنا جميعا.

عمور رقية

شكر و تقدير

يسرني و قد أنجزت هذا العمل -بفضل الله و عونه -أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور صحراوي بن حليمة ، لما قدمه من دعم، كان له جليل الأثر في إنجاز هذه الدراسة، مبديا جميل الصبر و حسن التّضحية.

كما أشكر كل الأساتذة و الزملاء لما قدموه من خدمات و ما أبدوه من تفهم لما واجهته هذه الدراسة من صعوبات و غير ذلك، مما كان له كبير الأثر في تمكين الباحثة من تنفيذ الدراسة. و الشكر أيضا موصول إلى أعضاء لجنة المناقشة على مساهمتهم بالنقد البناء من أجل أن يرى هذا العمل المتواضع النور بإذن الله تعالى.

دون أنسى جميع أساتذة و موظفي مركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي بلعباس على حسن الاستقبال و على ما يسروه لنا من أعمال حتى ننجز هذه الدراسة في أحسن الظروف .

و أخيرا لا يفوتني أن أشكر كافة أفراد أسرتي الذين لم يبخلوا في تهيئة الجو المناسب لأعداد هذه الدراسة، و التي ساهم إعدادها في اقتطاع بعض الأوقات المخصصة لهم. فلجميع الشكر و الثناء و العرفان، و الشكر لله أولا و أخيرا .أشكرك اللهم على عظيم نعمتك و كبير كرمك و سخائك.

و ما توفيقني إلا بالله، عليه توكلت، و هو ربّ العرش العظيم. و الحمد لله ربّ العالمين.

و الله من وراء القصد.

الملخص

تحمل المذكرة عنوان " دور التكوين المهني في توفير مناصب شغل ، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي بلعباس " أجريت هذه الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي بلعباس ، مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، تخصص عمل و تنظيم ، بجامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم للسنة الجامعية 2021-2022 ، جمعت بين الجانب النظري والتطبيقي، و هي تحتوي على ستة فصول، تم معالجتها و دراستها انطلاقا من العلاقة التي تربط سياسة التكوين المهني، بسوق العمل من حيث تخريج اليد العاملة المتكونة في المركز و المؤهلة من جهة، وتوفير مناصب العمل من جهة أخرى، من خلال إتباعنا للمنهج الوصفي التحليلي واستخدام العينة القصدية، والاعتماد على الملاحظة، المقابلة، والعمل على السجلات والوثائق، كما احتوت الدراسة على فرضيات، والتوصل إلى أهم النتائج ومطابقتها على الفرضيات وعلى الدراسات السابقة، ومحاولة الوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني، وسوق العمل والتعرف على ما تم تحقيقه من انجازات في هذا المجال ميدانيا.

Summary

The memorandum bears the title "The role of vocational training in providing jobs, a field study at the Center for Vocational Training and Apprenticeship in Borumi Moulay, Sidi Bel Abbes." At Abdelhamid Ben Badis University, Mostaganem for the academic year 2021-2022, it combined the theoretical and practical aspects.

In the labor market in terms of graduating the qualified workforce on the one hand, and providing job positions on the other hand, by following the descriptive analytical approach and using the intentional sample, and relying on observation, interview, and work on records and documents, the study also contained hypotheses, and reaching To the most important results and their conformity to the assumptions and previous studies, and to try to identify the Algerian experience in the field of vocational training and the labor market, and to identify the achievements that have been achieved in this field in the field.

الفهرس

فهرس المحتويات

الإهداء

كلمة شكر و عرفان

الملخص

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

أ..... مقدمة

الجانب المنهجي

05..... الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها

11..... أولا: طرح الإشكالية

12..... ثانيا: فرضيات الدراسة

14..... ثالثا: أهمية الدراسة

15..... رابعا: أسباب اختيار الموضوع

16..... خامسا: الأهمية العلمية والعملية و الاجتماعية للدراسة

17..... سادسا: أهداف الدراسة

18..... سابعا : تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

26..... ثامنا: الدراسات السابقة

26..... تاسعا: حدود الدراسة ومحدداتها

27..... عاشرا: المنهجية المقترحة لإنجاز الدراسة

الجانب النظري

30.....	الفصل الثاني : التكوين المهني
30.....	تمهيد
31.....	1-2 تطور المنظومة التكوينية
31.....	1-1-2 الإطار التاريخي
49.....	2-1-2 الإطار القانوني
57.....	2-2 تفاعل المنظومة التكوينية مع العمل المنتج
72.....	خلاصة الفصل
75.....	الفصل الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر
75.....	تمهيد
76.....	أولا : المحطات العامة لسياسات التشغيل في الجزائر
94.....	ثانيا : سوق العمل في فترة الاصلاح الاقتصادي
111.....	خاتمة الفصل

الجانب الميداني

	الفصل الرابع: بطاقة فنية عن المركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي
114.....	تمهيد:
114.....	أولا : بطاقة تعريفية عن المركز
115.....	ثانيا: مهام و تخصصات مركز التكوين المهني و التمهين
121.....	الفصل الخامس : الاجراءات المنهجية للدراسة
125.....	أولا -أدوات جمع البيانات والأساليب تحليل نتائج الدراسة
125.....	ثانيا : أسئلة المقابلة
129.....	الفصل السادس : تحليل المقابلات و التعليق على النتائج
133.....	أولا : تحليل المقابلات :

137.....	ثانيا : التعليق على النتائج
140.....	خاتمة
143.....	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	يبين نسبة تسرب المتربصين وتخليهم عن التكوين خلال الفترة 1998/2000.	44
02	منشآت التكوين القاعدية	46
03	مؤسسات الدعم	46
04	عدد ونسبة المتدربين حسب نمط التكوين (1998)	47
05	عدد العمال المسرحين حسب قطاع النشاط من سنة 1994 إلى غاية نهاية سنة 1998	59
06	طلب الاستفادة من التكوين المهني الفترة ما بين 1992 و1998 السنوات 1995-1998	60
07	تطور قدرات التكوين وعدد المتكويين خلال الفترة 1979 - 1989	65
08	تطور مقاييس التكوين في الفترة 1980 - 1985	67
09	انخفاض مقاييس التكوين خلال الفترة (1985 - 1989)	67
10	عدد الفروع المشتغلة وغير المشتغلة خلال الفترة بين (1992-1997)	70
11	نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية مختلف الفروع (1980-1984)	80
12	تطور الشغل في القطاع الزراعي	81
13	المخططات التنموية	85
14	نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991	87
15	نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985 - 1991	88
16	نسبة الطبقة الشغيلة، ونسبة البطالة	90
17	الشغل والبطالة في سنتي 1994 و1997 (بالآلاف والنسبة المئوية %)	92
18	عدد الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي	97
19	تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي	104
20	تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي (بالآلاف)	108
21	يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية "نمط التكوين الإقامي	122
22	يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية" نمط التكوين عن طريق الدروس المسائية	123
23	يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية "نمط التكوين عن طريق التمهين "	123

فهرس الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	الرقم
102	هيكل سوق العمل في الجزائر	01

مقدمات

مقدمة

تقوم الحضارة التكنولوجية الحديثة على العلم ، و العلم يستند إلى العقل ، و العقل هو الإنسان، و الإنسان هو الطاقة الحية للمجتمع و هذه الطاقة هي المورد الأول و الأهم في أي مشروع تنموي ، و منه اعتبار التخلف حالة اجتماعية تتسم بإهدار الطاقة الكامنة في البشر في حين التقدم يكون نتيجة توظيف أفضل لهذه الطاقة.

و لقد أضحى مؤكداً أن تنمية الثروة البشرية تقع في صلب أي عملية تنموية شاملة و بدونها لن يكون علاج مشكلات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية إلا سطحيًا زائفًا. و المؤكد أنه لا علاج لأزمة مجتمعنا إلا عن طريق تكوين الإنسان الجزائري و تكوين الإرتقاء بطاقاته الخلاقة و المبدعة.

و قد يكون العمل بمفهومه الواسع كل الفضل في إدماج الفرد في المجتمع و وفائه بالتزاماته إزاءه ، و بواسطته يعبر الإنسان عن نفسه ، و يحقق ذاته ، و يطبق معارفه و يمارس قدراته و ينميها ، و يكون شخصيته الخاصة من خلال اتصاله بغيره من البشر.

و لعل التكوين و سوق العمل في الجزائر و علاقتهما بالشباب و بالبطالة في غاية الأهمية إذ يعود إلى الحرص على إبراز أهمية و ضرورة مزدوجة تتمثل في تربية لازمة لتأكيد ذات كل شخص و مفيدة لتقدم المجتمع.

و عليه فإن موضوع إدخال العمل (الشغل) في إطار العملية التربوية و التكوينية بشكل منتظم و مبرمج لا يمكن أن يأتي من فراغ بل يجب أن يكون تعبيراً عن سياسة تربوية تكوينية واضحة المعالم.

و من ثمة فإن تثمين الموارد البشرية يعتبر المحور الرئيسي لأي استراتيجية اقتصادية و اجتماعية للأمة، و أن علاقة التربية و التعليم بالشغل تقع في صلب المجموعة المكونة من المجتمع بكل ما يحمله من طموحات في بلوغ الترقية الاجتماعية و الاقتصادية، الأمر الذي جعل معظم الدول المتقدمة تعطي أولوية مطلقة لقطاع التربية و التعليم و التكوين، و ينعكس ذلك في تخصيص ميزانية سنوية معتبرة. و إدراكاً لهذه الأهمية فإنه لأول مرة منذ الاستقلال يحظى قطاع التربية و التعليم و التكوين في الجزائر بميزانية معتبرة للسنة المالية في السنوات الأخيرة جعلته يحتل المرتبة الأولى بين القطاعات الأخرى.

إن تناول موضوع (التكوين المهني) بالدراسة والتحليل والتقييم لفترة تزيد عن ستة عقود من الزمن عرفها النظام التربوي التعليمي الجزائري. في غاية التعقيد نظرا لتشعب فروعه وعدم القدرة على ضبط المتغيرات. خاصة إذا تعلق الأمر بتقويم كلي يهتم بتناول مخرجات النظام ككل وعلاقتها بأهداف السياسة التربوية. قصد الوصول إلى تحديد إستراتيجية لتطوير الجانب التربوي. وعليه فإن هذه الدراسة تعتبر محاولة للمساهمة في تقويم أحد مبادئ المنظومة التربوية وتقتصر على تشخيص وتقييم المبدأ الذي تضمنته المادتان (11 – 12) من الأمر (ربط النظام التربوي بالمخطط الشامل للتنمية وبالحيوة العملية وانفتاحه على عالم العلوم و التقنيات، مع تخصيص جزء من المناهج للتدريب على الأعمال المنتجة المفيدة اجتماعيا واقتصاديا) وتعتمد هذه الدراسة على ما يسمى بالتقويم التحليلي والذي يعنى بتحليل النتائج إيجابياتها وسلبياتها وتفسيرها والتعليق عليها. استنادا على وصف المواقف الميدانية باعتباري موظفة في قطاع التكوين المهني بسيدي بلعباس .

ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة إلى ستة فصول:

فصلين نظريين وفصلين ميدانيين، وقد تناول الفصل الأول الإشكالية وفرضيات الدراسة وأسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة ، الأهمية العلمية والأهمية العملية، بالإضافة إلى أهداف الدراسة، و الدراسات السابقة و تحديد وضبط أهم المفاهيم الواردة في الدراسة.

أما الفصل الثاني فتناولنا فيه التكوين المهني ، بينما الفصل الثالث تحدثنا فيه عن سياسة التشغيل في الجزائر.

أما الفصل الرابع فقدمنا فيه بطاقة فنية عن المركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي بلعباس.

أما الفصل الخامس فعالجنا فيه الإجراءات المنهجية للدراسة .

في حين كان الفصل السادس يتمحور حول تحليل المقابلات و التعليق على نتائجها.

الجانب المنهبل

الفصل الأول :

مشكلة الدراسة و أهميتها

الفصل الأول : مشكلة الدراسة وأهميتها

يُعد المورد البشري العمود الفقري الذي تقوم عليه التنمية بمفهومها الشامل، ويشكل تأهيل الفنيين المهرة والمتخصصين عاملاً مهماً وأساسياً في دفع العملية التنموية الإنتاجية، وإذ تقوم العديد من بلدان العالم بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية، فإنها تفعل ذلك استجابة لضغوط العولمة، وضغوط العصر الحالي ، وتحديات مجتمع اقتصاد المعرفة، وتبعاً لذلك، فإن توثيق التعاون بين التعليم وعالم العمل ، يعتبر من الأدوات والنماذج اللازمة لتوفير المخرجات التعليمية والتدريبية المأمولة، ومع ذلك، فإن الأنماط الحالية وآليات التعاون بين قطاعي التعليم والاقتصاد تقوم بمسئولياتها ذات العلاقة بهذا الشأن، من قبل مختلف الجهات المعنية، إلا أنها ما زالت محدودة وتقليدية، ولا تفي بمتطلبات العمالة العصرية. ولذلك، يُعد قطاع التعليم المهني والتقني، أحد القطاعات المهمة، على مستوى قطاعات التعليم الأخرى (التعليم العام والتعليم العالي) ، ويُعوّل عليها في ابتكار الآليات والنماذج الأكثر ملاءمة لذلك.

ومع زيادة الاهتمام بدراسة درجة ملاءمة مخرجات التعليم من الخريجين مع احتياجات سوق العمل، نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بين مختلف فئات المجتمع بشكل عام، وتحديدًا خريجي المتوسطات و الثانويات و الجامعات ، يصبح الوقوف على الأسباب وإيجاد سبل التغلب عليها أمراً لا مفر منه. وتبعاً لذلك، اتجهت الدراسات لتحليل الأسباب التي تقف وراء اتساع الفجوة بين العرض من خريجي هذه المستويات التعليمية، والطلب عليهم.¹

وتعدّ عملية التخطيط والتأهيل للموارد البشرية من أهم الموضوعات التي تشغل اهتمامات المتخصصين وصانعي القرار في الوقت الحالي لما لها من تأثير بالغ الأهمية، ليس فقط على عملية التنمية المستدامة في الدول ومستوى الرفاهية فيها، بل أيضاً على الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية لتلك الدول. إذ يُعدّ مجال التعليم والتدريب من المجالات التي تستهلك الكثير من الموارد، وأنّ التخطيط الجيد لهما يمثل أهمية بالغة للاستخدام الأمثل لتلك النفقات، كذلك لسد احتياجات سوق العمل بشكل سريع وفعال نتيجة للاستعداد المُسبق لهذه الاحتياجات. من خلال

¹ - زيادة عبد الرحمن جويلس ، أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤس سات التعليم المهني و التقني و سوق العمل في ضوء الواقع و التجارب العالمية المعاصرة ، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015 ، ص 03

سيناريوهات التنبؤ باحتياجات سوق العمل من وظائف وما يتبعها من المهارات اللازمة لشغلها والمحتوى العلمي والتعليمي والتدريب، لرفع كفاءة الأفراد وتأهيلهم لشغل تلك الوظائف .

وتقوم فلسفة ربط التعليم الثانوي المهني والتعليم التقني بسوق العمل، على أساس أن الربط بين التعليم والعمل يكتسب اليوم أهمية أكبر من ذي قبل، إذ إن المهارات المطلوبة للعمل المنتج الذي يدر دخلا جيدا، تتطور وتصبح أكثر تعقيداً ، فقد أصبحت الوظائف في عالم اليوم- عالم اقتصاد المعرفة- تتطلب فنيين وعاملين قادرين على التفكير وحل المشكلات والتعامل مع مظاهر التكنولوجيا والتقنية المتطورة . كما أن فلسفة ربط التعليم المهني والتقني بسوق العمل، تشكل أحد أهم مقتضيات ومتطلبات العمل المهني المعاصر، الأمر الذي أوجد القناعة لدى أصحاب الشأن وخاصة أصحاب الأعمال، الذين اكتشفوا، وبدأوا يدركون باستطاعة الشباب المدربين جيدا وخاصة إذا تم ذلك في مواقع العمل، فإنهم يكونون منتجين جيدين.. تولدت لديهم (أصحاب الأعمال) القناعة بضرورة توثيق العلاقة بين التعليم والتدريب، من جهة، وبين عالم العمل من جهة أخرى. وفي هذا السياق، يمكن الإشارة إلى ما ورد في دراسة المقارنة، التي أجرتها السيدة علي فاطمة محمد¹ لربط التعليم الثانوي المهني بسوق العمل ومدى إمكانية الاستفادة منها في مصر مثل: العمل المباشر مع مؤسسات التعليم عن طريق تزويدهم بالمعلومات وخبرات العمل والميدان، والتعاون مع إدارات المدارس والكليات في إعداد وتطوير المناهج التعليمية والتدريبية، والمساهمة والمشاركة في تقييم المشروعات التي تنفذ في مؤسسات التعليم المهني والتقني. وتؤكد الدراسة أنه يمكن لأصحاب الأعمال والشركات أن يقدموا الدعم بأنواعه المختلفة، وأن تعزيز هذه الممارسات، يؤدي إلى إقامة علاقات جديدة مع مؤسسات التعليم، باعتبار أن هذه المؤسسات هي المصدر الأساس للقوى العاملة المستقبلية.

ويذهب عبد الموجود محمد عزت² إلى التأكيد على أن العلاقة بين مؤسسات التعليم باعتبارها مراكز للبحث والتطوير والتدريب، وبين الصناعة - باعتبارها مراكز التطبيق والتوظيف والإنتاج - علاقة عضوية وتبادلية وضرورية لتقدم الطرفين. ويؤكد أن الحديث عن

¹ - السيدة علي ، فاطمة محمد ، دراسة مقارنة لربط التعليم الثانوي المهني بسوق العمل و مدى إمكانية الاستفادة منها بجمهورية مصر العربية، مجلة عالم التربية ، عدد 6 ، القاهرة ، 2002 ، ص 15-77.

² - عبد الموجود ، محمد عزت ، من قضايا التعليم و التنمية ، مجلة مستقبل التربية العربية ، 1 ، 1995 ، ص 61-77 .

التعاون يقتضي استجلاء ما تريده الصناعة ومؤسسات الانتاج من مؤسسات التعليم من جهة، وما تريده مؤسسات التعليم من مؤسسات العمل والإنتاج، من جهة أخرى.

ويؤكد باور (Bower 2002)، حول الشراكة بين التعليم والصناعة، ودعم هذه الشراكة لانتقال التكنولوجيا- ، بأن " العلاقة بين الطرفين تبدو منطقية وتلقائية، مع أنها في واقع الأمر علاقة متداخلة ومتشابكة ومعقدة، وهي تتأثر بفعل متغيرات كثيرة، منها على سبيل المثال: الوضع التعليمي في المجتمع، والظروف الاقتصادية، والقدرة الانتاجية، والتوجهات السياسية، والقيم المجتمعية وانماط التصنيع المستخدمة، وبأن تأثير هذه المتغيرات في الدول المتقدمة يعتبر إيجابياً، من حيث، تنشيط التعليم، وبالتالي الصناعة، وتقل الفجوة الزمنية بين سرعة الاكتشاف المعرفي وسرعة التطبيق والانتشار التكنولوجي. بمعنى بين تطور المعرفة وتطبيقاتها.

وتجدر الإشارة الى أن العكس تماما يتم في الدول الأقل تقدماً والأقل تصنيعاً، إذ ينحصر التعليم داخل أسوار مؤسسات هذه الدول، من مدارس مهنية وكليات تقنية وجامعات، ويبقى حبسها بعيداً عن بيئتها ومحيطها ومجتمعها المحلي والاقليمي وبالتالي لا يحصل التقدم المنشود لتطور الصناعة في مرافق إنتاج هذه الدول على النحو المنشود.

إن من أساليب تقييم السياسات التعليمية، أسلوب المؤشرات الاجتماعية، ولو تم اختبار آثار تطبيق سياسة التعليم المهني والتقني عبر الفترة الزمنية الماضية، من خلال مؤشر نسبة الملتحقين بهذا القطاع من التعليم لوجد متدنياً، وهذا الكلام صحيح إذا ما قورنت هذه النسبة، بنسبة الملتحقين بالتخصصات الأخرى في الجامعات الجزائرية، وصحيح إذا ما قورنت بنظيراتها في الدول المحيطة.

لذلك، يجب العمل على تقويم آثار هذه السياسة، والتأكد من وجود وزن فاعل ومشاركة جادة حقيقية، من القطاع الخاص ومعه. وهذا يقتضي الترابط بين التخطيط التربوي والتخطيط الاقتصادي والاجتماعي. وأن يكون التعليم بقطاعاته كافة، العام والمهني والتقني والجامعي والأكاديمي، متغيراً مستقلاً فاعلاً، ولا يظل متغيراً تابعاً جامداً، يجب أن يتم تحقيق التكامل التام بين سياسات التعليم وسياسات العمل.

إن من أبرز التحديات التي يواجهها قطاع التعليم المهني والتقني، وفقاً للاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الجزائر، تتمثل في ضعف مستوى مدخلات التعليم المهني والتقني، من حيث الطلبة والمدرسين والإدارة والمناهج، كذلك، فإن محدودية فرص العمل

التي يستطيع الخريج الالتحاق بها، ما زالت تعتبر من التحديات الرئيسية. فعندما يشعر الطالب بصعوبة الحصول على وظيفة، يصاب بالإحباط، ويتراجع نشاطه الأكاديمي، كما أن الملاءمة والجودة، تُعدّان من التحديات التي لها علاقة بالمستوى النوعي الذي يقدم في مؤسسات التعليم والمهني والتقني، من حيث استجابتها لمتطلبات سوق العمل. كذلك فإن ما تتضمنه محتويات ومضامين هذا القطاع من التعليم، وطرائقه، وما يشير إليه الواقع من اختلالات فيما يتعلق بالمناهج، وطرق التعليم والتدريب، وتقويم الطلبة، تعد من التحديات الرئيسية أمام هذا النمط من التعليم.

ويلخص سيد علي (2009)¹، الوضع الحالي للتعليم والتدريب المهني والتقني، بأنه لا يوجد رؤية عربية موحدة للتحديات التي تواجه أنظمة التعليم والتدريب، وأنّ الجهود لاتزال مبعثرة. وتفاوت نظمها وطاقتها وتخصصاتها ومناهجها بين البلدان العربية. كما يشير إلى أنّ معظم جهود التعليم المهني والتقني مدفوعة بدوافع العرض، وليس بدافع الطلب، وضعف مشاركة أصحاب المصلحة والمستفيدين الحقيقيين من مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني في صياغة مواصفات المهن المختلفة والتوصيف للعاملين ووضع المناهج والبرامج الدراسية والتدريبية، والاشتراك في عمليات المتابعة والتقويم. وكل ذلك يأخذ مكانه على أرض الواقع علاوةً على النظرة الاجتماعية الدونية لقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، وسعي غالبية الشباب للالتحاق بالدراسات والبرامج الأكاديمية.

إن أهم استراتيجية لمواجهة هذه التحديات تتمثل في الحاجة إلى التنسيق والتعاون والتكامل بين مؤسسات التعليم المهني والتقني، كمزودة ورافدة لعالم العمل بالعمالة الماهرة، والمسلحة بالمعارف والمهارات والكفايات، وبين مؤسسات سوق العمل ومرافقه، كمستقبل وموظفة للخريجين، بحيث يتم التعاون والتكامل ما بين الطرفين في مجالات التمويل من القطاع الخاص أو المساهمة في ذلك. ويرى بدوي أبو بكر عابدين²، أن التعاون والشراكة الفاعلة الجادة من قبل الصناعيين، في مجالات التعليم والتدريب في مرافق مؤسسات التعليم، وإتاحة الفرص أمام الطلبة للتدريب في مرافق مؤسسات العمل، ومواقعه، هي المحك الحقيقي لاختبار قدرات ومهارات

¹ - زيادة عبد الرحمن جويلس، المرجع السابق، ص 05

² - بدوي، أبو بكر عابدين، البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني و المهني في الدول العربية، من أوراق عمل المنتدى

العربي: التدريب التقني و المهني و احتياجات سوق العمل، 16- 18 يناير، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2010.

الخريجين، وبالتالي زيادة الثقة في كفايات هؤلاء الخريجين، ما ينعكس على واقع عملية تشغيلهم وتوظيفهم ، وزيادة كفاءة برامج تعليمهم وإعدادهم.

إن هذا يعني ضرورة أن تحاكي البرامج المقدمة في الجامعات والكليات ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، ما تحتاجه مرافق ومؤسسات سوق العمل من المهارات والكفايات والمعارف، بحيث تكون مخرجات هذه المؤسسات أكثر مواهبة لحاجات الأعمال والمصانع والشركات.

ويُعتبر تحسين ارتباط نواتج أنظمة التعليم المهني والتقني بمتطلبات التنمية وسوق العمل ضرورة توجب وتتطلب التعرف إلى سوق العمل المحلي، تحديداً، من حيث خصائصه، ومتطلباته واحتياجاته، الكمية والنوعية، من القوى العاملة، ونوعية تأهيلها، في ضوء المتغيرات والمستجدات ، والتطور التكنولوجي المتسارع وانتشار مظاهر العولمة وتبعاتها .

هناك إجماع حول دور وأهمية التعليم المهني والتقني في زيادة مستوى الإنتاجية وتحسين القدرة التنافسية لمختلف أنواع وأشكال المنتجات، مما يسهم في زيادة الدخل القومي وتحسين مستوى المعيشة للشعوب. وهذا وفقاً لـ قعوار ماري¹، التي ترى بأن أهمية التعليم والتدريب التقني والمهني، ستزداد في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم، وما سينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب العمل، الأمر الذي يتطلب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني باستمرار وفقاً للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيات الحديثة، والحفاظ على التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل العربية.

لذلك، فإن تلك الأوضاع والمتغيرات تتطلب ضرورة عمل مراجعة شاملة وجذرية لكافة القطاعات الاقتصادية، لتطوير أدائها وزيادة مقدراتها التنافسية، الأمر المرتبط بحتمية التركيز الشديد على تنمية الموارد البشرية، وبالدرجة الأولى ضرورة وجود تأهيل رفيع المستوى للقوى

¹ - قعوار ماري ، آثار الأزمة الاقتصادية على تنمية المهارات و القدرة التشغيلية لدى الشباب في المنطقة العربية ، ورقة مقدمة إلى المنتدى العربي للتدريب التقني و المهني و احتياجات سوق العمل ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2010.

العاملة، بما يتماشى مع المستويات العالمية، ويلبي احتياجات أسواق العمل، ليست المحلية منها فقط، وإنما الإقليمية والدولية، ويسهل انتقال وحركة العمالة من منطقة لأخرى.

ويحتاج الواقع الجزائري إلى الاستفادة من تجارب بعض الدول المتقدمة في مجال ربط التعليم المهني والتقني بسوق العمل. وقد تناولت هذه الدراسة قضية الربط، من خلال عرض تجارب ناجحة لبعض الدول في هذا المجال، مثل: ماليزيا والمانيا واليابان وكوريا الجنوبية والولايات المتحدة. والسويد، كدول متقدمة، وتجارب دول عربية شقيقة، مثل الأردن وتونس كونها تتقاطع مع الواقع الجزائري في العديد من العوامل، وكون أسواق هذه الدول تعتبر مثالا على العديد من أسواق العمل العربية، وبضمنها سوق العمل الجزائري، من ناحية الطبيعة الديمغرافية للمجتمع، والمهن التي يتوجه إليها الملتحقون، والثقافات الوطنية السائدة، فضلا عن جهود هذه الدول وخطط تنميتها من أجل الارتقاء بمعدل النمو الاقتصادي، والسعي الحثيث لتطوير نظم تنمية الموارد البشرية، واهتمامها بالتعليم المهني والتقني، وربط هذه المنظومات باحتياجات سوق العمل¹.

لقد قطع التعليم المهني والتقني شوطا مهما في الجزائر ، إلا أنه لا يزال يواجه تحديات عديدة، أهمها عدم استقطاب الطلبة المتميزين للالتحاق ببرامجه. كما أن ارتباط مخرجات هذا القطاع من التعليم، مع ما يحتاجه سوق العمل، يُعتبر من التحديات النوعية التي تواجهه. ولذلك فإن واقع هذا النوع من التعليم في الجزائر، أصبح يواجه أزمة حقيقية، أزمة علاقة، بحاجة لإدارة. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تعرّف على واقع السياسات التربوية المرتبطة بقطاع التكوين المهني ، والتحديات التي تواجه هذا القطاع من التعليم، واستشراف الاستراتيجيات المناسبة لمواجهة هذه التحديات، لاقتراح أنموذج يلاءم الحالة الجزائرية، ويأخذ في الاعتبار حاجاتها الخاصة بها في ضوء ما يناسبها، مما هو معمول به في دول متقدمة.

¹ - السيد علي، فاطمة محمد ، المرجع السابق، ص 20.

أولاً: طرح الإشكالية

إن أغلب الدول النامية وخاصة العربية تعاني مشاكل عديدة وصعوبات لا حصر لها منها ما تعلق بالمستوى التعليمي ومخرجاته التي لا تتواءم أصلاً في أغلب الأحيان مع احتياجات و متطلبات سوق العمل، إضافة إلى غياب دراسات مستقبلية استشرافية ، و مخططات علمية و برامج تكوينية لامتناس هذا العدد الهائل من التلاميذ المترسبين و الراسبين خاصة في التعليم المتوسط و التعليم الثانوي ، مما يؤدي لا محالة إلى عدم قدرة هاته المؤسسات (التكوين المهني و التمهين) من استقطابهم مما يجعلهم عرضة للانحراف أو عرضة للبطالة، و خاصة لدى فئة الشباب مع أنهم عصب الاقتصاد الوطني .

من هنا جاءت حتمية بناء و تشييد مؤسسات التكوين المهني التي تعمل بدورها جاهدة على استقطاب هذه الطاقات المعطلة الشبائية الهائلة و الضخمة (خريجي المتوسطات و الثانويات) من ذوي الخبرة و المهارات و المعارف لتكوين في النهاية الأطر المتوسطة التي يحتاجها سوق العمل، و من ثم المساهمة في نهضة الاقتصاد الوطني.

وعليه فقد تم إنشاء مؤسسات تكوينية وتقنية منها معاهد لتكوين المكونين ومعهد وطني لترقية وتطوير التكوين المهني للمعاقين علاوة على المعاهد التكنولوجية التي تتكفل بتكوين الأطر طبقاً لاحتياجات الخطة المرسومة.

يعرف جهاز التكوين المهني منذ الاستقلال تحولات كبيرة إذ أصبح من ضمن أهم النشاطات التنموية كمبدأً هام للرفع من قيمة اليد العاملة ذات التأهيل العالي من جهة، وللحد من خطورة انتشار البطالة من جهة ثانية، لذلك استدعت سياسة التكوين المهني في الجزائر اتخاذ إجراءات تنظيمية مميزة تتماشى ومسيرتها التنموية لاسيما في ظل التحولات السياسية والاقتصادية وكذا التطور العلمي والتكنولوجي الذي تعرفه البلدان المتقدمة في مختلف المجالات. إن الغرض من هذه الدراسة هو تطوير نموذج لبناء شراكة بين مؤسسات التكوين المهني وسوق العمل، في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. وعلى ضوء ذلك جاء التساؤل المحوري الرئيسي على الشكل التالي: ما هو دور مراكز التكوين المهني في توفير مناصب شغل التي يحتاجها سوق العمل؟

ويتفرع على هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية يمكن ذكرها فيما يلي:

- ما هي الوسائل و الميكانيزمات و الآليات المعتمدة من طرف مراكز التكوين المهني لجلب و استقطاب الطاقات الشابة المؤهلة؟
- هل يساهم خريجي هذه المراكز (مراكز التكوين المهني) في تحقيق الفاعلية والكفاءة المطلوبة للزيادة في الإنتاج؟
- هل هناك مواهمة بين مخرجات التكوين المهني ومدخلاته؟
- ماهي العراقيل والصعوبات التي تواجهه مراكز التكوين المهني في تكوين وتأهيل وتشغيل المتخرجين من مراكزها.
- كما أننا سنحاول شرح أكثر لإشكالياتنا الرئيسية من خلال الأسئلة التالية:
- ما هو واقع التكوين المهني في الجزائر؟
- كيف يمكن للجزائر أن تصل إلى تكوين عصري في ظل هذه المتغيرات الجديدة ؟
- هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة؟
- كيف يتم التنسيق بين استراتيجية التكوين المهني و متطلبات الشغل؟
- ما موقف أساتذة و إداري التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة مواهمة استراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟
- ما هي خصائص البطالة في الجزائر وما هي وضعيات التشغيل؟
- ما هو واقع ودور القطاع الغير رسمي في الجزائر في التخفيف من حدة البطالة؟
- كيف واجهت الجزائر آفة البطالة، وما هي مختلف التدابير والاستراتيجيات التي اتخذتها حتى الآن؟
- ما هي العلاقة التي يجب أن تربط قطاع التكوين المهني بسوق الشغل حتى يساهم في التقليل من معدلات البطالة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

- الفرضية هي إجابة مقترحة لسؤال البحث، يمكن تعريفها حسب الخصائص الثلاث الاتية :
- التصريح ، التنبؤ و وسيلة للتحقيق الأمبريقي
- فالفرضية هي عبارة عن تصريح بوضوح في جملة أو أكثر علاقة قائمة بين حدين أو أكثر.
- الفرضية هي أيضا عبارة عن تنبؤ لما سنكتشفه في الواقع.

- الفرضية هي أيضا وسيلة للتحقق الأمبريقي. إن التحقق الأمبريقي هو عملية يتم من خلالها معرفة مدى مطابقة التوقعات أو الافتراضات للواقع، أي الظواهر. إن التحقق الميداني، باعتباره واحدا من اهتمامات البحث العلمي، يتضمن إذن ملاحظة الواقع، والفرضية توجه هذه ملاحظة.

و باختصار، الفرضية هي أساسا عبارة عن تصريح يتنبؤ بوجود علاقة بين حدين أو أكثر أو بين عنصرين أو أكثر من عناصر الواقع. يجب التحقق من الفرضية في الواقع، و بهذا المعنى فهي تمثل ركيزة الطريقة العلمية¹.

و عليه تعتبر الفرضيات بمثابة تفسير مؤقت يوضح مشكلة ما أو ظاهرة ماء فهي عبارة عن مبدأ لحل مشكلة يحاول أن يتحقق منها الباحث باستخدام المعلومات المتوفرة لديه؛ ولذا تتأكد على أن الفرضيات في البحث العلمي بصفة عامة والبحث السوسولوجي بصفة خاصة تعد أهم الخطوات.

الفرضية الرئيسية :

لمراكز التكوين المهني دور هام و فعال في خلق و توفير فرص العمل للخريجين منها. و تنفرع عن هذه الفرضية الرئيسية ، فرضيات جزئية يمكن ذكر بعضها فيما يلي:

- تأهيل وتكوين طالبي الشغل يمر عبر معاهد ومراكز التكوين المهني.
- نمط التكوين من خلال التمهين، نمط فعال و أثبتت فعاليته، و يسهل أيضا من عملية إدماج الشباب في سوق العمل بسرعة.
- للتقليل من معدلات البطالة يتطلب وجود توافق بين مؤهلات طالبي العمل و مقتضيات سوق العمل.

- استراتيجيات التكوين المهني تخدم متطلبات سوق الشغل حسب آراء أساتذة واداري التكوين المهني لمنطقة " سيدي بلعباس"

1- يعتمد سوق العمل بصفة خاصة على العلاقة التفاعلية التي تحدث بين التكوين في مختلف التخصصات داخل مركز التكوين المهني؟

¹ موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصة للنشر ، الجزائر، 2006، ص ص 151-152

2- تعتبر العلاقة التي تربط بين التكوين المهني وسوق العمل علاقة تكامل بنائي وتكافل وظيفي؟

ثالثا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة بتزامن فكرتها مع التوجه الذي تتبناه معظم دول العالم، ومنها الجزائر، للتركيز على علاقات الشراكة والتفاعل بين مؤسسات التعليم من جهة، ومؤسسات سوق العمل ومرافقه وشركاته ومصانعه، من جهة أخرى. كما أنها تأتي في وقت يتبنى النظام التعليمي الجزائري فيه مشروعاً اصلاحياً كبيراً خاصاً بالتطوير التربوي من أجل الاقتصاد المعرفي لتحويل النظام التعليمي القائم حالياً إلى نظام منتج للمعرفة النوعية والفريدة، من خلال التخلي عن البنى التنظيمية المعقدة، وإيجاد بُنى تنظيمية، وهياكل ميسرة، وبيئات خصبة، قادرة على التعامل مع المعرفة وتنظيمها وتكييفها وإنتاجها حيث تجسد ذلك في خطة وزارة التربية والتعليم. وتحديدًا فإن أهمية هذه الدراسة تكمن في الآتي:

- تسعى هذه الدراسة للوقوف على استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل.
- تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية قطاع التكوين المهني في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات التشغيل والعلاقة المتبادلة بين التكوين المهني والشغل.
- تسليط الضوء على أهمية استراتيجيات التكوين المهني ومساهمته في خلق يد عاملة مؤهلة نشيطة تتماشى وسوق الشغل.
- يتمثل أهمية موضوع هذه الدراسة في كونها تركز على فئات المجتمع خاصة فئة الشباب التي تعتبر عماد الأمة وعماد نهضتها.
- تقديم إرشاداً وخارطة طريق لكل من طرفي العرض (مؤسسات التكوين المهني) والطلب (مؤسسات التشغيل والإنتاج والتوظيف). فمن ناحية، تستطيع مؤسسات التكوين المهني، من مدارس مهنية، أن تصمم برامجها ومناهجها وتطور تخصصاتها وتدريب طواقمها، والعاملين فيها بحيث يتم تقديم مخرجات تعليمية وتدريبية و مهنية تتناغم و تتلاءم مع حاجات سوق العمل المطلوبة، وتستجيب لمتطلباته من المصادر البشرية. ومن ناحية أخرى، سيتاح أمام المستثمرين ومتخذي القرارات الاقتصادية، في القطاع الخاص (جانب الطلب)، الاستفادة مما سينتج عن هذه الدراسة من مخرجات وتوصيات.

- من شأن الأنموذج المقترح تقديم إطار من التعاون والشراكة لأصحاب العمل من الشركات والمصانع ومرافق الإنتاج، بشكل يفسح المجال أمامهم للمشاركة في تصميم ورسم المناهج وتأدية دور أكثر فعالية في عمليات التعليم والتدريب و التكوين.
- إن تطوير واقتراح أنموذج شراكة مهنية لربط مؤسسات التعليم المهني والتقني بسوق العمل ومؤسساته، يؤدي إلى تمكين المجتمع الجزائري من مسايرة المستجدات المعاصرة، وتحسين الصورة النمطية، والاجتماعية، للتخلص من بعض وجوه النقص والضعف والقصور والسلبية، التي تنتاب هذا القطاع من التعليم، مما يؤدي إلى النظر إليه، بمنظور ايجابي. وهذا ما قد يُخرج مجمل العملية التعليمية و التكوينية في هذه المؤسسات من أسوار مدارسها إلى ساحات وفضاءات الشراكة والتعاون مع مؤسسات العمل ومصانع الإنتاج.
- من المأمول بأن تكون نتائج هذه الدراسة مرجعاً لصانعي السياسات التربوية، ومُتخذي القرارات، في القطاعين العام والخاص ومساعدة جهات التخطيط للتعليم، المهني والتقني لاستشراف الطرق والأساليب والاستراتيجيات المتعلقة بتطوير الكفاءة الخارجية لهذا القطاع خاصة في ضوء الزخم الهائل المتمثل في توجه الدول المانحة إلى دعم قطاع التعليم المهني والتقني في الجزائر.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع:

لقد جاء اختيارنا لهذا الموضوع " دور التكوين المهني في توفير مناصب الشغل " لم يكن وليد الصدفة، وإنما نابعا من اهتمامات الباحثة، و استنادا الى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي:

الاسباب الذاتية:

- قناعة الباحثة بالأهمية الكبرى التي يكتسبها قطاع التكوين المهني في تنمية و بناء المجتمعات و تطورها و نموها .
- الاهتمام الشخصي و الرغبة الشديدة بموضوعات التكوين المهني و عالم الشغل، كونه موضوع الساعة، و ذلك لتقديم دراسة علمية يستفاد منها الطلبة في الحياة المهنية.
- السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على مصير مخرجات التكوين المهني.

- كذلك من بين الدوافع معرفة إن كان حقا التكوين المهني هو أساس تنمية القدرات المورد البشري، باعتباره قطاعا حساسا.
- عرض العلاقة القائمة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل ومدى مساهمته في امتصاص البطالة.
- إظهار مدى اهتمام الدولة الجزائرية بقطاع التكوين المهني.

الاسباب الموضوعية:

- من بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع بالذات وتمسكنا به هو قلة الدراسات العلمية التي تناولت هذا الموضوع خاصة في الدول العربية وخصوصا في الجزائر من طرف الباحثين الاجتماعيين والنفسانيين.
- بالإضافة الى النقص الكبير الذي تعاني منه الجامعة الجزائرية فيما يخص المصادر العلمية حول موضوع التكوين المهني.
- و من هنا برزت أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

خامسا: الأهمية العلمية والعملية والاجتماعية للدراسة:

الأهمية العلمية:

- تتمحور أهمية هذه الدراسة في التعرف على أحد أهم المؤسسات الرئيسية في المجتمع و سوق العمل ألا و هي مراكز التكوين المهني و التمهين.
- تكمن أهمية دراستنا هاته في تحديد علاقة الشراكة بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل في خلق فرص لطالبي العمل وكذا مدى أهمية هذه الدراسة على اقتصادنا الوطني. إضافة إلى التعرف بمختلف مصطلحات الدراسة والمتعلقة بقطاعي التكوين المهني وسياسات التشغيل.
- الأهمية العلمية التي يتميز بها مجال التكوين المهني والمتمثلة أساسا في كونه نشاط يقدم مجموعة من المعارف والمهارات الضرورية للمتعلمين فيه لأداء مهنة أو وظيفة وتحسين كفاءات للقيام بها.
- اكتشاف ما إذا كانت التخصصات الموجودة على مستوى مراكز التكوين المهني تلقى إقبالا حسنا من طرف خريجي المتوسطات والثانويات.

الأهمية العملية:

- تكمن أهمية الموضوع في كونه دراسة حديثة جديدة لم يتم تناولها بشكل كبير على مستوى القسم، لاسيما معالجته من زاوية اجتماعية وإبراز مدى أهميته في القضاء على نسب البطالة ومدى أهمية الشراكة بينه و بين المؤسسات الاقتصادية، والتنسيق معها لتوفير فرص الشغل
- محاولة إفادة المتخرجين قدر المستطاع بمختلف المعلومات اللازمة حول قطاع الشغل وما يقدمه من فرص وكذا التعرض لمختلف المؤسسات التي يمكن أن تفيدهم مستقبلا في حياتهم المهنية.

- التعريف بمراكز التكوين المهني و أهميتها في الاقتصاد الوطني.
- إثراء مكتبة الكلية على مستوى قسم الاجتماع بمرجع جديد يربط بين مؤسسات التكوين المهني التي تقدم تدريبا وتأهيلا و تكويننا ذا مستوى عال للمتخرجين وبين الشغل حتى تفتح في وجوههم آفاقا واسعة (للمتخرجين من معهد التكوين المهني) لتحقيق احتياجاتهم ومتطلباتهم.

الأهمية الاجتماعية:

- وتتمثل أساسا في تحقيق الانسجام الاجتماعي والتوافق بين الأفراد والتقليل من الانحرافات والسلوكيات والآفات الاجتماعية.
- محاولة التوصل من خلال هذه الدراسة إلى أن هناك توازن و لو نسبي بين مراكز التكوين المهني وعالم الشغل.
- الأهمية الاجتماعية المتمثلة أساسا في توفير مناصب عمل للطلبة الحاملين لشهادات الكفاءة المهنية المتخصصة في مختلف الميادين والحرف، مما يساهم مساهمة فعالة في تفادي المشاكل الاجتماعية كالبطالة والانحراف والممارسات السلوكية الغير قانونية والغير أخلاقية وعدم الإصابة بالمشاكل النفسية كالإحباط والاكتئاب جراء البطالة التي بدأت تنخر في مجتمعنا الجزائر.

سادسا: أهداف الدراسة:

- يهدف بحثنا هذا إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في:
- إبراز دور التكوين المهني في تلبية احتياجات مؤسسات التشغيل من اليد العاملة المؤهلة و المؤطرة الجاهزة لدخول سوق العمل.

- إبراز العلاقة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التشغيل من أجل توفير فرص العمل لطالبي العمل خاصة فئة الشباب.
- إبراز مختلف الاتفاقيات المنعقدة بين مؤسسات التكوين المهني و مؤسسات التشغيل من أجل تعريف طالب العمل بمختلف المؤسسات التي يتوجه إليها فور دخوله سوق العمل.
- التطرق إلى أهمية التكوين الذي يتلقاه طالبي العمل قبل الدخول إلى سوق العمل ،مما يسهل عليهم التكيف مع الوظيفة التي تتلاءم مع ما تلاقوه من تكوين ،بالإضافة إلى ما تقدمه مؤسسات التشغيل من دعم خاصة في الجانب المادي و تمويلها لمختلف المشاريع.
- محاولة التعرف على مدى نجاح مراكز التكوين المهني في توفير مناصب العمل و بالتالي التخفيف من حدة البطالة في وسط الشباب.

سابعا : تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة :

تعد عملية تحديد المفاهيم و المصطلحات من أهم مراحل البحث العلمي لتفادي أي خلط بين الدراسات، حيث يمكن أن يحمل المصطلح الواحد عدة مفاهيم مختلفة تكون سببا كافيا أحيانا في الخروج عن صلب الموضوع المراد دراسته، كما أن الدراسات العلمية تحتوي على مصطلحات و مفاهيم دقيقة يتوجب تحديد مفهومها اصطلاحا أي المعنى المنفق عليه بين الباحثين، و الذي غالبا ما يكون في القواميس و الموسوعات، و إجرائيا و هو بدوره ذلك المعنى الذي يحمله المفهوم في إطار الدراسة المراد بحثها . و عليه فإن هذه الدراسة تتضمن مصطلحات و مفاهيم تم تحديد مفهومها اصطلاحا و إجرائيا ،سوف نتناولها على الشكل التالي:

1- مفهوم التكوين:

أ- **التعريف اللغوي :** هو إحداث الشيء من العدم التكوين صفة أزلية لله و هو تكوينية للعالم و لكل جزء من أجزائها لوقت وجوده على حسب إدارته و علمه ، فالتكوين ثابت باق أبدا و أزلا و المكون حادث بحدوث التعلق¹.

ب- التعريف الاصطلاحي:

هو " مجموع الجهود التي لدى الفرد والعمل على تطويرها وتنميتها هنا يزيد من كفاءته في القيام بعمله سواء الحالي أو المستقبلي "وهو " العمل على زيادة قدرات الأفراد العاملين ومهاراتهم

¹ - عبد المنعم الحنفي، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، ط3، القاهرة، 2000، ص 218.

ورفع مستوى قيامهم بمهامهم و أدائهم لوظائفهم الحالية و كذا اكتساب القدرة على تولى مسؤوليات أكبر¹.

يعرف (سيكوني) (Sekioli) التكوين بأنه "مجموع العمليات والوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم، س لوكمهم، و كذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة.

ج - التعريف الاجرائي:

هو تهيئة الفرد للحياة العملية عن طريق تنمية قدراته وخبراته ومهاراته، وذلك زيادة لكفاءته في اللقاء بعمله الآتي والمستقبلي تحقيق لأهداف المؤسسة وزيادة فاعليتها.

2- مفهوم المهنة:

أ- التعريف اللغوي

مهن : يمهن، مهنا ، و مهنة

الرجل: عمل في صنعته، فلانا: جهده، الثوب: ابتذاله .

مهنة : المهنة هي الحدق في العمل ، العمل نفسه ، يقال : خرج في ثياب مهنته أي في ثياب خدمته التي يلبسها في أشغاله . ج مهن².

نظرًا لاختلاف تعريف المهنة من لغة إلى أخرى ، يمكن تصنيف اللغة على أنها نشاط عملي يتطلب تمارين محددة لاكتساب المهارات ، وتتطلب ممارسة مهنة تعلمًا خاصًا لاستخدامها. يلزم إجراء العديد من العمليات المعقدة. اكتساب المهارات والمعرفة المطلوبة لمهنة ، وهناك الكثير من التعريف اللغوي للمهنة وشروطها³.

- هي مجموعة من الأهداف التي يحاول الموظفون تحقيقها في مجالات مختلفة. لذلك ، تعني المهنة قدرة عالية على تنفيذ متطلبات العمل التي يحتاجها الشخص .

¹ - خليفة بسمة ، دور التكوين المهني في توفير فرص العمل و الحد من البطالة ، مذكرة ماستر في علم اجتماع التنظيم و العمل ، جامعة 08 ماي 1945،قالمه، الجزائر، 2016-2017 ، ص 9

² - خليفة بسمة ، المرجع السابق ، ص 9

³ - أنظر تعريف المهنة لغة واصطلاحا وأشهر 4 أنواع للمهن متوفرة على الموقع <https://jwbni.com> تاريخ الدخول 20-

03-2022 على الساعة 17سا.

- هي إحدى المهام التي تتم من خلال التدريب والمهارات التي يكتسبها الشخص في أي من المجالين ، حيث يستخدمون هذه المهارة لإكمال وإنجاز المهام المطلوبة لمهنتهم .

ب) التعريف الاصطلاحي:

هي وظيفة يمتنها الفرد تحتاج إلى تعليم لسنوات عديدة في مجال متخصص من العلوم كالمحاماة و الهندسة و الطب (مهن) (occupation) و هي مجموع الأعمال المتشابهة تحت تصنيف واحد يمارسها أكثر من فرد كالمهن الإدارية و المهن الفنية.

و هي مجموع القيم و المهارات و الأساليب الفنية و المعتقدات المتعلقة بجماعة معينة. نرى من خلال التعريفين السابقين أن الوظيفة لا تقتصر على التعليم فقط بل تتعداه إلى وجود التدريب على الوظيفة ليكون تأديتها بشكل أفضل و بكفاءة عالية، أما فيما يخص التعريف الثاني فإنه أجمع على أن المهنة هي مجموع القيم و المعتقدات؛ لكن هذه الأخيرة غير كافية لأن المهنة أيضا هي مجموع الحرف و المهارات في مجال تخصص معين التي قد تتوفر في شخص واحد ما يكون قادرا على تأدية عمله.

و عليه ، فقد يتم تعريفها حسب الاصطلاح على أنها مجموعة من الإجراءات التي يجب القيام بها ، ولكن نظراً لأنك تقوم بعمل يتطلب مهارات محددة وخبرة محددة ، فهناك حاجة إلى تمارين معينة لتمكين الأفراد من إتقانها. تحتاج إلى التدريب و التشغيل.¹

ج - التعريف الاجرائي:

هي وحدة عمل تضم مجموعة من الأنشطة يمكن أن يقوم بها فرد واحد أو مجموعة من الأفراد، أن تتوفر فيهم عدة شروط منها المستوى التعليمي والرغبة في دراسة التخصص:

3- التكوين المهني:

أ- التعريف اللغوي:

هو تهيئة الشبان إلى خلق الصناعات²

ب- التعريف الاصطلاحي:

هو التدريب البيداغوجي الذي يمنح الفرد وسائل لممارسة حرفة أو عمل للكبار و الصغار

¹ - أنظر الموقع <https://jwbni.com> تاريخ الدخول 20-03-2022 على الساعة 17 سا.

² - خليفة بسمة ، المرجع السابق ، ص 9

على السواء ، فالكبار ومنهم العاملون في المؤسسات الذين يتدربون على الفنيات الحديثة الخاصة بمهنتهم وهناك فئة العمال الأجراء الذين تلقون تكويننا مستمر لفترة وجيزة.¹

هو تدريب مهني يمكن العاملين من التجاوب مع المتطلبات المهنية والإدماج في الحياة المهنية، فالتكوين المهني يكسب الفرد و عيا يجعله شخصا فعالاً في تطوير مجتمعه باعتباره عملية تعليم وتعلم يمكن الفرد من ممارسة عمل وإتقانه والتكيف معه ليصبح شخصا نافعا في المجتمع. و يعرف مكتب العمل الدولي التكوين المهني أنه " مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف، والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية " ، وإذا كان التكوين المهني عملية تأهيل قدرات العمال المهنية وتطويرها، فإنه عنصر مركب من المنظومة التربوية².

ومن خلال هذا التعريف يتبين أن التكوين المهني يأتي في صميم العلاقة بين المنظومة التربوية و جهاز الإنتاج، وعليه لا يمكن فصل التكوين المهني عن السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي والتربوي والثقافي والتقني الذي يتم تلقينه في كنفه. ومنه يستوجب إدراك مدى تعقد هذا الجانب وبالتالي تحديد مجال دراسته وتشخيصه.

ركزا كلا التعريفين السابقين على أن التكوين المهني هو تدريب، لكن أحدهما أشار على أن التكوين المهني هو تدريب بيداغوجي أي تعليم متواصل يؤهلهم للحياة العملية، في حين ركز التعريف الآخر على أن التكوين المهني هو تدريب مهني يحقق التوازن مع احتياجات الحياة المهنية، كما يتضح أن كلا التعريفين ينصبا حول تطوير الفرد وتطوير قدراته ومهاراته ليصبح نافعا لمجتمعه.

ج) التعريف الإجرائي:

هو عملية يتم بموجبها تهيئة الفرد للحياة العملية سواء بيداغوجيا أو تطبيقيا للمهن والحرف وخلق فرص عمل.

¹ - محمد بالرايح، تكيف المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم لتربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، الجزائر ، 2010، ص 105.

² - بن يربح نذير ، التفاعل بين التعليم و التكوين المهني و العمل المنتج ، دار هومه، الجزائر، 2010، ص 107.

هو تدريب بيداغوجي وعلمي يهدف أساسا إلى رفع من كفاءات الفرد وتنمية مهاراته وقدراته لكي يساهم بفاعلية في تنمية الحياة الاقتصادية والاجتماعية له وللمجتمع على حد سواء.

4- العمل

أ) التعريف اللغوي:

عملّ والعمل هو الفعل يقصد المهنة ما يتولى عليه العامل (ج) أعمال جاء في الأمثال: الأعمال بخواتمها يضرب في عدم التسرع في الحكم على الشيء، إلا بعد الفراغ منه، وأعمال البلاد، هي ما يكون تحت حكمها ويضاف إليها، والعمل في الاقتصاد ، هو مجهود يبذله الإنسان لتحصيل منفعة، وفي الأدب هو الحادثة التي تدور عليها القصة أو المسرحية.¹

العمل كمفهوم يتشكل من عدة عناصر، أول هذه العناصر هو المجهود الفكري والعضلي الذي يبذله الفرد، و ثاني عنصر هو أثر هذا المجهود، الذي هو في واقع الأمر تلك العملية التغييرية التي يحدثها الفعل على مواد الطبيعة (كمواد محسوسة أو مجردة).

ويحولها إلى مواد صالحة للاستعمال أو الاستهلاك أو الاستخدام أو الإستنفاع من قبل كائنات أخرى. والعنصر الثالث هو أن العمل يتم في ظروف زمانية ومكانية يلتزم فيها العامل بمحظ إرادته².

فالعمل بهذه العناصر الثلاثة، يمكن أن نعرفه تعريفا جامعا: فنقول بأنه ذلك الجهد البشري الموجه نحو إنتاج أثر نافع، سواء كان هذا الأثر ماديا محسوسا أو معنويا مجردا.

ومع ذلك، فالمنتبع لأدبيات موضوع العمل؛ تصادفه تعاريف عديدة، تمس هذا الجانب أو ذاك. من مجالات هذا العلم التي لها علاقة بالعمل كموضوع للبحث والتحري، مثل علم الاقتصاد وعلم الاجتماع وعلم النفس والقانون والشريعة، وغيرها من العلوم الإنسانية، أو العلوم الهندسية بمختلف تفرعاتها، أو علوم الطبيعة والحياة من طب وفسولوجيا وغيرها.

إن أبسط تعريف للعمل أنه وسيلة إنتاج السلع والخدمات التي يرغب فيها الأفراد. وهذا النوع من التعاريف يركز على الطبيعة المنفعية للعمل. التي يتبناها الطرح الاقتصادي.

¹ - خليفة بسمة ، المرجع السابق ، ص 11.

² - بوحفص مباركي، مقدمة في علم النفس العمل و التنظيم، دار آل رضوان، وهران ، الجزائر، 2008 ، ص 23.

وفي هذا السياق يمكن إدراج تعريف (Neff 1968) العمل هو ذلك النشاط المفيد الذي يؤديه البشر، بهدف الحفاظ على الحياة واستمرارها، موضوعه ينصب على تغيير بعض خصائص المحيط".

ومن التعاريف الأكثر شمولية ما أورده (OTOole 1973) " العمل هو ذلك النشاط المنتج لأشياء ذات قيمة للآخرين".

غير أن العمل يقوم بوظائف عديدة للأفراد، كإسهامه في تحقيق الذات بطريقتين:

1. أولهما أنه من خلال العمل يمكن للفرد السيطرة على ذاته وعلى محيطه.
 2. من خلال أنشطته الخلاقة للسلع والخدمات ذات القيمة لدى الآخرين، فإن الفرد يستطيع تقييم نفسه (مجهوداته. إبداعه،...)؛ مما يضفي قيمة ما على شخصيته وعلى ما يقوم به.
- لذلك يذهب بعضهم، إلى القول بأنه ما دام الإنسان المعاصر هو بائع لمنتوج ما، وفي نفس الوقت هو سلعة تباع في سوق اليد العمل فإن تحقيق الذات لديه يتوقف على ظروف خارج إرادته. فإذا كان ناجحاً فإنه ذا قيمة، وإن لم يكن ناجحاً فلا قيمة له¹.

و قد يعرف العمل على أنه النشاط المبذول من أجل أثر ضروري سواء أتعلق ذلك بالإنتاج أو بالأجرة.

اقتصادياً يُنظر إلى العمل على أنه النشاط الهادف إلى أجرة ، وفي النظرية الاقتصادية يُنظر إلى العمل على أنه عامل إنتاج لأنه يتدخل في العملية الإنتاجية ك رأس المال والمواد الأولية لذلك فهو يشكل مورداً أساسياً بالنسبة للمؤسسة.

وفي الحقيقة لا يمكن مقارنة المواد الأولية بالأنشطة الإنسانية في المؤسسة، ولكن هذه الأنشطة و المهام التي يقوم بها الإنسان " العامل" متنوعة و الكيفية التي تنظم بها تحدد إلى درجة كبيرة فعاليتها.

إن النظرية الاقتصادية " الكلاسيكية " التقليدية تعتبر العمل كسلعة من بين السلع الأخرى وتعتبره أيضاً كمادة تبادل يتفاوض حولها العمال بعدد الساعات².

¹ - بوحفص مباركي، المرجع السابق ، ص 24.

² - محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007، ص 26.

(ب) التعريف الاصطلاحي:

هو بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين وبالتالي تعني مهنة يزاولها الفرد ويتقاضى عنها أجرا ما والعمل هو المكان الذي يتقابل فيه الفرد بصاحب العمل ويشكل العمل أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته.

وهو العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر التعقد في الحياة الاجتماعية التي تنتج نمو المنتجات الصناعية وتعقد التنظيمات التي ارتبطت بهذا النمو ولذلك أصبح معنى العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة رسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة.

والعمل هو كل ما يزاوله الإنسان من أنشطة صناعية أو مهنية أو زراعية أو تجارية أو غيرها بغية أي هدف.

لقد ركزت جل التعاريف على أن العمل عنصر هام في حياة الفرد ، غير أن التعريف الأول اشار على أنه جهد ويتقاضى عليه أجرا ؛ في حين نجد التعريف الثاني ركز على أن العمل هو مجموع الوسائل والأساليب التي تهدف لتحقيق هدف الحياة العمالية ، في حين يركز التعريف الثالث على أن العمل نشاط في مجال معين وهذا يتوافق مع التعريف الأول الذي يرى أن العمل جهد يقوم به الفرد¹.

(ج) التعريف الإجرائي:

هو كل نشاط يقوم به الإنسان لأجل تحقيق هدف معين إثباتا لذاته وكيونته، والعمل بهذا المعنى هو كل جهد يقوم به الفرد بغية تحقيق هدفا محدد.

(د) التعليم المهني: "أحد مسارات التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي بالإضافة إلى اكتساب المهارات والقدرات المهنية التي تقوم بها مؤسسات نظامية بمستوى الدراسة الثانوية، لغرض إعداد عمال وفنيين مهرة في مختلف المجالات والتخصصات المهنية، مما يجعلهم قادرين على تنفيذ المهام التي توكل إليهم، بالمساهمة في الإنتاج الفردي والجماعي". ويلتحق في هذا النوع من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الابتدائي (التي تبلغ في الجزائر عشر سنوات) ، ومدة الدراسة هي 5 سنوات ، ثم التعليم المتوسط و مدته أربع

¹ - خليفة بسمة ، المرجع السابق ، ص 12.

سنوات، حيث تنتهي بامتحانات شهادة التعليم المتوسط بعدها يوجه إلى الحياة العملية (الفرع المهني) أو المسار التطبيقي¹.

هـ) التعليم التقني: "أحد مسارات التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي والتوجيه السلوكي، بالإضافة إلى اكتساب المهارات اليدوية، والمقدرة الفنية التقنية، التي تقدمها مؤسسات تعليمية نظامية، لغرض إعداد قوى عاملة متخصصة، مؤهلة للمساهمة في عمليات التشغيل والانتاج، من خلال توجيه الخطط الانتاجية والعمل على تنفيذها". ويلتحق في هذا المستوى من التعليم من أنهى بنجاح مرحلة التعليم الثانوي، بفروعه ومساراته المختلفة.

سوق العمل: ويشمل المؤسسات والمرافق والشركات ومصانع الإنتاج، التي تقدم الفرص الوظيفية والتشغيلية المتاحة لنواتج ومخرجات نظم إعداد وتنمية الموارد والكوادر البشرية، في القطاعين الحكومي والخاص.

بناء الشراكة: يقصد به لغايات هذه الدراسة درجة استجابات أفراد عينة الدراسة على أدواتها المتمثلة في الاستبانات، من خلال فقرات المجالات المختلفة.

الأنموذج: "هو تجمع لهياكل إدارية، وعمليات منسجمة منطقيا تسمح باختيار بدائل السياسات والحوارات المستقبلية، فيما يساعد صانعي السياسة ومتخذي القرار في التعرف إلى الآثار المباشرة، وغير المباشرة لقراراتهم²، ووفقا لـ كوكس داني وهوفر جون³ ، فإنه يمكن تصنيف النماذج إلى عدة تصنيفات منها: النماذج الوظيفية، التي تشكل على أساس أعمال أو وظائف معينة والنماذج الكمية، التي تساعد في تسهيل عملية القياس والملاحظة، والنماذج النوعية، التي تصنف على أساس الموضوع ، مثل النماذج التربوية. ولأغراض هذه الدراسة، فإن الأنموذج يمثل التراكيب والمحاور التي تشكل الإطار العام لعلاقات الشراكة والتعاون بين مؤسسات التعليم المهني والتقني ومؤسسات سوق العمل، والنشاطات الرئيسية والفرعية لتنفيذ الشراكة⁴.

¹ - زيادة عبد الرحمن جويلس، المرجع السابق، ص 09

² - خورشيد معتز ، النماذج الرياضية و المحاكاة في اتخاذ القرارات و الدراسات المستقبلية العربية للكتاب ، القاهرة ، 1999 ، ص 22.

³ - كوكس داني وهوفر جون، القيادة في الأزمات ، ترجمة هاني خلجة و ريم سرطاوي ، بوسطن ، بيت الأفكار الدولية، 1998.

⁴ - زيادة عبد الرحمن جويلس، المرجع السابق، ص 09

ثامنا: الدراسات السابقة

- 1- دراسة قويجيل منير " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب :طولقة" تحت إشراف الأستاذ الدكتور سلاطنية بلقاسم ، مذكرة لنيل ماجستير في :علم الاجتماع تخصص :علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر – بسكرة- السنة الجامعية 2013-2014.
- 2- دراسة خليفة بسمة ، دور التكوين المهني في توفير فرص العمل و الحد من البطالة ، مذكرة ماستر في علم اجتماع التنظيم و العمل ، جامعة 08 ماي 1945،قالمه، الجزائر، 2016-2017.

تاسعا: حدود الدراسة ومحدداتها:

تتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

1. **حدود بشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على مديري المدارس المهنية الحكومية ، ورؤساء الاقسام، والمهندسين والمعلمين المهنيين والفنيين ، الذين حُدِّدَت عينتهم وفقا لما هو متاح للوصول نتيجة الواقع السياسي السائد، وافتقار المجتمع الجزائري لنظام معلومات عن سوق العمل بالإضافة إلى ممثلي مؤسسات سوق العمل.
2. **حدود مكانية:** نفذت هذه الدراسة في مدينة سيدي بلعباس، كما أن محور التعليم التقني للدراسة، اقتصر على بعض التخصصات في مركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بمدينة سيدي بلعباس .
3. **حدود زمانية:** تم تطبيق أدوات القياس في الفصل الثاني من العام الأكاديمي (2021-2022) ، الفترة من شهر فبراير إلى شهر ماي 2022.
4. **محددات منهجية:** يتحدد تعميم نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أدوات الدراسة وثباتها وبدرجة موضوعية واستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الأدوات. كما أن نتائج هذه الدراسة لا تعمم إلا على المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة والمجتمعات المماثلة. بالإضافة إلى الصدق التحكيمي للأنموذج من قبل الخبراء والمختصين للحكم على ملاءمة الأنموذج المقترح.

عاشرا: المنهجية المقترحة لإنجاز الدراسة :

أولا : المنهج المتبع :

لقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ، لأنه المنهج الأنسب في دراستي.

ثانيا : مجتمع البحث:

هم عمال وأساتذة التكوين المهني لمركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي

بلعباس.

ثالثا: العينة

اعتمدنا على عينة قصدية ، تتكون من عشرة (10) أساتذة بمختلف الرتب.

الجانب النظرية

الفصل الثاني :

التكوين المهني

الفصل الثاني : التكوين المهني

تمهيد :

لا شك أن التكوين المهني أصبح ضرورة اجتماعية-اقتصادية ملحة في المجتمع العصري الحديث، نظرا لأن مؤسسات التكوين المهني تشرف سنويا على إخراج اليد الفنية المتعلمة التي قامت بالتربصات خلال مسارها التكويني في مؤسسات التكوين المهني و التي تضمن بدورها سير عمليات الإنتاج والخدمات، و يتجلى أهمية هذا القطاع أكثر في البلدان النامية لأن عملياته تساعد على :

- نشر الثقافة الصناعية.

- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.

- إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا.

- توفير المكونين المحليين...

وتجدر الإشارة إلى أن النسق التحتي للتكوين تابع للنسق الاجتماعي الذي يحيط به.

إن هذه التبعية تبدو في كون محتوى التكوين المقدم عبر مؤسسات التكوين المهني في النسق التربوي عموما (التربية + التكوين) يكون مشبعا بقيم النسق الاجتماعي. كما أن الاستعدادات والسلوكات التي يحدثها التكوين عند الأفراد لا يكون لديها معنى إلا من خلال الظروف التي يمكن في إطارها أن تجسد في النسق الاجتماعي.

وعلى ضوء ما سبق سنتناول في هذا الفصل بالتحليل قدر الإمكان أهداف واستراتيجيات مجهودات تنمية جهاز التكوين المهني في الجزائر منذ الاستقلال إلى الآن ، ونوع المشاكل التي يعانها حاليا وأسس تطويره مستقبلا¹.

¹ - بوسنة محمود ، و الزاهي شهرزاد ، التكوين المهني في الجزائر و تطوره منذ الاستقلال وأفاق تنميته وتحسين فعاليته ، حوليات جامعة الجزائر ، المجلد 7 رقم 1 ، الجزائر 01-07-1993، ص 237.

1-2 تطور منظومة التكوين المهني في الجزائر

يعرف مكتب العمل الدولي التكوين المهني أنه " مجموعة من الأنشطة الرامية إلى اكتساب المعارف، والتأهيل والسلوكات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية" ، وإذا كان التكوين المهني عملية تأهيل قدرات العمال المهنية وتطويرها، فإنه عنصر مركب من المنظومة التربوية¹.

و يعرف التكوين المهني على أنه " العملية التي تهدف إلى تنمية قدرات ومهارات الأفراد المهنية أو التقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية . "فهو إذن نوعا من التعلم ينمي المهارات ويكتسب من خلاله عدة كفاءات ومعارف تؤهل الأفراد للقيام بمهنة معينة سواء كانت حالية أو مستقبلية. و عليه فالتكوين المهني هو نشاط مخطط له يتضمن الإعداد التربوي وإكتساب المهارات والمعرفة الفنية والمهنية والسلوكية، ورفع كفاءة أداء المتربصين لمواكبة التطورات

التكنولوجية المستمرة وتغير متطلبات العمل، وهو يتم من خلال مراكز تكوين متخصصة².

ومن خلال هذا التعاريف يتبين أن التكوين المهني يأتي في صميم العلاقة بين المنظومة التربوية و جهاز الإنتاج، و عليه لا يمكن فصل التكوين المهني عن السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي والتربوي والثقافي والتقني الذي يتم تلقينه في كنفه. ومنه يستوجب إدراك مدى تعقد هذا الجانب و بالتالي تحديد مجال دراسته و تشخيصه.

وحتى نتمكن من تشخيص وتحليل مختلف الجوانب التي تشملها منظومة التكوين يستلزم ذلك معرفة الأعمال والتدابير التي أنجزها القطاع- المكلف بالتكوين المهني، من خلال معطيات رسمية وكذا الإطار التاريخي والقانوني والتنظيمي الذي عرفته المنظومة التكوينية.

1-1-2 الإطار التاريخي

من خلال تطور المنظومة التربوية تبين أن الجزائر ورثت غداة استرجاع السيادة الوطنية (1962) وضعا مأساويا في مجال التربية والتعليم يتميز بـ :

- منظومة تعليمية (دراسية) نخبوية منفصلة عن الواقع الاجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري.

¹ - بن يربح نذير ، التفاعل بين التعليم و التكوين المهني و العمل المنتج ، دار هومه ، الجزائر، 2010، ص 107
² - بوجنون فاطمة الزهرة، دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 6، العدد 16 ، الجزائر(ديسمبر 2018) ، ص 121.

- نسبة الأمية تتجاوز 85 %
- فوارق كبيرة بين المدن والأرياف
- نسبة التمدرس ضعيفة جدا

أما التكوين المهني فكان يدرس في مؤسسات ذات حجم متواضع وفي اختصاصات تقليدية " محدودة" حيث لم يتجاوز عدد هذه المؤسسات أربعين (40) مؤسسة على مستوى الوطن. في حين كان التعليم الجامعي يشمل عددا محدودا من الطلبة بلغ حوالي 2000 طالب من بينهم نسبة ضئيلة من الجزائريين .

إن هذا الوضع جعل من الدولة الجزائرية إعطاء الأولوية للتربية والتعليم وشبه المطلقة لقطاع التكوين المهني؛ حيث كان الطموح للدخول في محفل الأمم كشريك ذي وزن جعل من التكوين المهني مطلبا اجتماعيا لا يمكن الاستغناء عنه؛ بغية تثبيت قاعدة للرقى والتماسك الوطني. ومما يؤكد هذه الرغبة هو إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات (C.F.P.P) وذلك في شهر أوت (1962)، أي شهرين بعد الاستقلال. ويدعم هذه المحافظة مجلس استشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات¹ .

و بسبب الأعباء المالية والمهام المنوطة " بالمحافظة " الحقت برئاسة الجمهورية² . حيث أرصدت لها ميزانية هامة تمكنها من تحقيق الهدف السياسي المتمثل في إعداد إطارات وتقنيين في شتى المجالات تستخلف الإطارات الأجنبية التي غادرت البلاد. وكذا اعتماد سياسة تطوعية لبناء قاعدة صناعية وجهاز تقني وإداري، مركزي ومحلي من جهة. وتزايد عدد السكان وارتفاع مستويات المعيشة، والانشغال بإرساء ديمقراطية اكتساب المعارف عن طريق التكوين المهني من جهة أخرى.

ويمكن اعتبار العشرينين (الستينيات والسبعينيات) مرحلة التفكير وتحديد غايات وأهداف التكوين المهني، حيث ارتكز على محورين أساسيين هما :

- إعطاء التعليم طابعا وطنيا
- تعميم العلوم التكنولوجية

¹ - الأمر رقم 628 /62 المؤرخ في 25 أوت 1962 و المتضمن إنشاء محافظة التكوين المهني و ترقية الإطارات C.F.P.P

² - المرسوم رقم 63 -337، المؤرخ في 02 ديسمبر 1964 المتعلق بإلحاق المحافظة برئاسة الجمهورية

وجاء الإصلاح الشامل للمنظومة التربوية¹ ليدعم ويعزز هذه الأهداف، في إطار تكريس مجانية التعليم الذي أصبح من اختصاص الدولة، والتزام كل الجزائريين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 06 إلى 16 سنة كاملة.

وفي سنة (1978) صدر مرسوم رئاسي يضبط تسيير منظومة التكوين المهني بكيفية تسمح لها تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في تكوين تأهيلي للمتخرجين من المنظومة التعليمية وتلبية حاجات المجتمع إلى اليد العاملة المؤهلة.

لقد مر التكوين المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بعدة تغيرات ومراحل، ويمكن تقسيم هذا التطور إلى مرحلتين بارزتين وهما:

أولا - مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة.

ثانيا - مرحلة المخططات التنموية و تنقسم إلى:

أ- المرحلة الممتدة من 1967-1969.

ب- المرحلة الممتدة من 1970-1980.

ج- المرحلة الممتدة من 1980-1990.

أولا - مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة:

لم يتجاوز الجهاز الوطني للتكوين المهني عند الاستقلال، المرحلة الابتدائية حيث كان عدد مراكز التكوين ضئيل جدا إضافة إلى أنها كانت معظمها مركزة في المدن الكبرى، وكان مستوى التعليم فيها ضعيف ويلبي احتياجات اقتصاد الخارج، لأنه كانت هناك هجرة مكثفة لليد العاملة نحو البلد المستعمر. كما كان التكوين في هذه المرحلة، يغطي عددا محدودا من القطاعات وهي الزراعة، النقل، التربية الوطنية، ولم تكن القطاعات المتوفرة تغطي الطلب الاقتصادي، ولا حاجة المواطنين للتكوين، وكان يوجد في ذلك الوقت 25 مركزا للتكوين المهني للكبار، من بينها اثنان للإناث وحوالي 60 ملحقة، وكانت طاقة هذا القطاع تبلغ نحو 10 آلاف منصبا للتكوين، أما باقي قطاعات التكوين فكانت تشمل على 48 مركزا تبلغ طاقتها الإجمالية 700 منصبا للتكوين لكن هذه الهياكل التكوينية الموروثة، سرعان ما زالت وانعدمت وذلك بسبب هجرة الأجانب المكلفين بالتأطير الفني والإداري، ولذلك قام المسؤولون الجزائريون بفتح مراكز التكوين من جديد لتوظيف وتكوين إطارات جزائرية من ناحية، وتكييف التخصصات مع المتطلبات

¹ - الأمر الصادر في 16 أبريل 1976، المتعلق بتنظيم التربية والتعليم في الجزائر

الاقتصادية من ناحية أخرى؛ وقد تم في هذا السياق إنجاز عمليتين رئيسيتين، متمثلتين في إنشاء التكوين المهني المسبق، وإدخال تخصصات جديدة: وتلبية احتياجات الاقتصاد إلى اليد العاملة المؤهلة. وفي سنة 1962، بدأت المحاولة الأولى من أجل التنسيق بين مختلف عمليات التكوين المهني، التي شهدت إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين المهني، وقد تلتها عملية تطبيق نظام التكوين في المؤسسات الذي أصبح لمدة طويلة أكثر طرائق التكوين تطورا، وقبل المخطط الثلاثي الأول بدأ الجهاز الوطني ينتظم، حيث تزود بأولى الهياكل التنظيمية، والتربوية الضرورية لتطوره. ورغم ذلك بقي على الهامش مقارنة مع باقي قطاعات الاقتصاد¹.

و عليه فقد تميزت هذه الفترة بعدة صعوبات منها:²

- قلة هياكل الاستقبال بحيث لم يكن هناك إلا حوالي 25 هيكل استقبال بقدرة 5000 منصبا ببيداغوجيا وحوالي 6000 متكونا.
- كما تميزت كذلك بعدم تماشي محتويات برامج التكوين مع خصائص المجتمع الجزائري الحضارية والتنموية.

وقد اتخذت عدة إجراءات وتدابير لخلق هياكل استقبال جديدة وإيجاد الإطار اللامعة التي يمكنها الإشراف على النواحي التقنية والبيداغوجية، هذه الإجراءات تمت على الخصوص فيما يلي:

- إعادة فتح وتشغيل المؤسسات والهياكل التي غادرها المستعمر.
- إضافة مهن وتخصصات جديدة، وخاصة في المجالات التي تحتاجها التنمية الوطنية (كالنسيج و الحديد و الصلب)

1- مرحلة المخططات التنموية:

تنقسم إلى ثلاث مراحل و هي:

أ- المرحلة الممتدة من 1967 إلى 1969 'مرحلة المخطط الثلاثي':

كانت الاستراتيجية الجزائرية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1966، أثناء التحضير للمخطط الثلاثي، والذي كان يهدف إلى القضاء على البطالة في ذلك الوقت، وذلك بالسعي إلى

¹ - أحمد عكاش، "التكوين المهني تطورات وأفاق". مجلة العمل الجزائري، العدد 17 مارس 1987، المعهد الوطني للتكوين المهني، الجزائر، ص 25.

² - بلقاسم سلاطونية، الرهان على التكوين المهني كحل مستقبلي للقضاء على البطالة في الوسط الشباني في الجزائر منشورات جامعة الجزائر، دار الحكمة، 1998، ص 564

توفير عدد كبير من مناصب العمل، خاصة في مجال الصناعة التي كانت محل اهتمام، باعتبارها ذات دور فعال و حيوي في تنمية البلاد ، و تطرح عملية التنمية الاقتصادية القائمة على أسس جديدة ومتنوعة؛ وعلى تقويم الثروات الوطنية قضية التكوين المهني بأسلوب جديد، لذا طرحت قضية اليد العاملة المؤهلة بشدة على القطاع الصناعي.

وقد تميزت هذه المرحلة بعدة مميزات يمكن ذكر أهمها:

- الاستمرار في توسيع مراكز التكوين، و هياكل الاستقبال لتغطية الطلبات المتزايدة على التكوين.

- إعادة النظر في بعض التخصصات، وجعلها تتماشى مع الواقع الاقتصادي.

- إدخال فروع وتخصصات جديدة؛ وذلك تبعاً لنوعية الإنتاج وخصائص المنطقة.

- تنظيم العلاقات بين هياكل التكوين المهني والقطاع الاقتصادي وعالم الشغل.

غير أن هذا النشاط التنموي الذي شرع فيه، ورغم كل هذه المميزات إلا أنه سرعان ما كشف عن نقص هياكل التكوين، وعدم تكيفها من الناحية النوعية، وكذلك عدم وجود إطار بيداغوجي، وتنظيم وتنسيق مختلف النشاطات في التكوين المهني.¹

ب-المرحلة الممتدة من 1970 إلى 1980 "مرحلة المخططين الرباعين":

سطرت في هذه المرحلة أهداف جديدة، توسع مجال نشاط جهاز التكوين المهني من التكوين الابتدائي إلى تحسين مستوى العمال، وإعادة تكوينهم، وفي هذه الفترة تم إنجاز عدد كبير من المشاريع والهياكل على مستوى قطاع التكوين المهني، وفي الوقت الذي كان يتم فيه توزيع طاقات جهاز التكوين المهني، شرع في إعادة تصميم النظام التربوي، الذي تميز على وجه الخصوص بإنشاء المدرسة الأساسية الممتدة على تسع سنوات، والتي تحضر الشباب للتعليم العام والتكوين المهني، لكي يصبح النظامان مكملين لبعضهما البعض.

إن عدد الشباب المعزولين عن النظام الدراسي، والمتمتعين بمستوى دراسي عالي يزيد ارتفاعاً أكثر فأكثر، مما يعاد النظر في إمكانية توفير التكوين المهني الذي يشمل كل المستويات، حيث انطلق تكوين التقنيين والعمال المهرة، وكذا المهندسين في المعاهد التكنولوجية تلبية

¹ - محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، بناء قطاع اقتصادي عمودي رائد". الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص ص (159-191)

للاحتياجات الضخمة المختلفة للقطاعات الاقتصادية، أما على المستوى السياسي تم إنشاء وزارة مكلفة بالمشاكل الخاصة بالتكوين المهني "وزارة العمل والتكوين المهني"، في هذه المرحلة كان يعبر هذا الإجراء عن إرادة السلطة السياسية على إعادة تنظيمه وتنشيطه، وتحضير عملية تعديل نظام التربية والتكوين، وخلال هذه الفترة ظهرت فكرة المعاهد التكنولوجية، الذي شرع في إحداثها بمقتضى الأمرية 70- 98 المؤرخة في 10 نوفمبر 1970، وذلك في الميادين التالية: الفلاحة، التجارة، التربية، المالية والمحاسبة، والتخطيط، الفنادق السياحية؛ والإلكترونيك والأشغال العمومية، وذلك بهدف تغطية العجز الكبير الملاحظ.

وقد تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا، كالتقنيين والتقنيين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر، يتكفل بالشباب العاطل الذي يبحث عن العمل، بالإضافة إلى عمليات وبرامج "الرسكلة" أو تحسين مستوى العمال.

وما يلاحظ من نقائص خلال هذه المرحلة على الخصوص، هو عدم وجود أي ترابط أو تناسق بين المنظومتين التربوية والتكوينية¹.

وفي الواقع لم يلاحظ إلا في سنة 1979، أنه لا يمكن تحقيق تنمية منسجمة للاقتصاد بدون سياسة وطنية للتكوين المهني، مكثفة وموزعة على كل التراب الوطني، لتغطية متطلبات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة على المدى القريب، وذلك لأن معظم المشاريع في هذه الفترة لم يشرع في إنجازها.

ج-المرحلة الممتدة من 1980 إلى 1990 'مرحلة المخططين الخماسيين':

أوصت -اللجنة المركزية لجبهة التحرير في هذه الفترة لائحة خاصة بالتكوين المهني- بإيجاد مخطط وطني صارم للتكوين المهني، قائم على تعريف الأهداف قصد مواجهة مقتضيات التنمية والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة، وكانت تهدف التوقعات المتبناة إلى إنعاش قطاع التكوين المهني على قواعد منبسطة، وذلك بغية تغطية متطلبات التنمية، والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة في كافة التخصصات، وتزويد القطاعات ببرامج عمل تهدف إلى ما يلي²:

¹ - سلاطينة بلقاسم، "التكوين المهني كرهان مستقبلي"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 2، سبتمبر 1999، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص 115.

² - صباح غربي، التكوين المهني، دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2020، ص 190

- تطوير الشبكة الوطنية لهياكل التكوين المهني.
 - ضمان مردودية الهياكل الوطنية للتكوين المهني.
 - تكييف النظام الوطني للتكوين مع الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للبلد.
 فخلال هذه الفترة جسدت عملية التكفل بهذه الأهداف، وإنجازها من خلال إقامة نظام وطني، لاهتمام موحد ومنظم كفيل بتغطية أكبر نسبة من الاحتياجات إلى الفنيين والعمال المؤهلين، مثلما أكده التقرير العام للمخطط الخماسي الأول، وعلى النظام الوطني للتكوين المهني المقرر وضعه، أن ينسق بين نظام التكوين وعالم الشغل.
 وتطبيقا لهذه القرارات تم تبني برنامج عمل من طرف الحكومة ، وهذا البرنامج يقتضي ب¹ :
 - تكوين عمال مؤهلين وسامين، حيث تم إنشاء 77000 منصبا جديدا موزعين على 276 مشروع لمراكز التكوين المهني الإداري.

- تنظيم تكوين موحد. و تطوير طريق جديد للتكوين، وذلك بوضع نظام وطني للتمهين و التكوين عن بعد ، بالإضافة الى النمط التقليدي ،فقد تم اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981، وهذا عن طريق القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 جوان 1981 و الذي يهدف الى المساهمة الى تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية؛ والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية، وبدأ في تطبيق القانون ابتداء من سنة 1982 ، حيث استفاد منه نحو 32000 شابا تتراوح أعمارهم بين 15-18 سنة، وقد ارتفع السن إلى 25 سنة بفضل القانون رقم 34/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، والمعدل والمتمم للقانون الآنف الذكر حول التمهين، وبالفعل ارتفع عدد الشباب المتكون إلى 76859 متكونا سنة 1984، كما تزايد عدد التخصصات من 110 حينها ليتجاوز 250 تخصصا حاليا².

2-1-1-1 تطور منظومة التكوين في الجزائر

لقد ضمنت المنظومة التكوينية التكفل بمعدل تكوين جزائري واحد من بين أربعة الأمر الذي كلف ميزانية الدولة تخصيص ربع الميزانية لهذا الغرض أي بمعدل 67 من الناتج الداخلي الإجمالي.

¹ - صباح غربي ، المرجع السابق، ص 191
² - سلاطية بلقاسم، المرجع السابق، ص 115.

وأثمر هذا الجهد على نتائج معتبرة حيث سجل خلال الفترة الممتدة بين سنة (1974-1998) ارتفاع عدد المتكويين من 2,95 مليون إلى 8 ملايين، أما عدد المأطرين (الأساتذة) فارتفع من 80.000 إلى 380.000 أستاذ. في حين ازداد عدد المؤسسات من 8500 إلى 21.000 مؤسسة، من بينها 1202 خاصة بالتكوين ما بعد الأساسي و1072 خاصة بالتكوين المهني. ولعل هذه النتائج أحدثت تغييرا جذريا في المجتمع الجزائري، وزودته بإطارات ضرورية لمرحلة عرفت فيها الجزائر نهضة صناعية كبرى خاصة قبيل الإصلاحات الاقتصادية، غير أن هذا " النجاح" الذي عرفته المنظومة التكوينية لم يعمر طويلا ففي السنوات القليلة الآخرة من العقد الأخير من القرن العشرين عرف قطاع التكوين المهني أزمة حادة رغم الإصلاحات وعمليات إعادة الهيكلة التي اعتمدها القطاع. فقد طرحت مشاكل خطيرة يمكن تلخيصها فيما يلي¹ :

- محدودية قدرة استيعاب المنظومة التكوينية وتزايد الطلب الاجتماعي.
- اكتظاظ المقاعد البيداغوجية أدى إلى ضعف فعالية التنظيم البيداغوجي الذي أثر سلبا على الفعل البيداغوجي التكويني.
- تقلص الموارد المالية المرصودة لمنظومة التكوين المهني بسبب سوء استغلالها للنفقات.
- تزايد ظاهرة تخلي الطلبة بالتكوين عن الدراسة دون الحصول على المؤهل.
- الصعوبة التربوية والتقنية والاقتصادية في تحسين فعالية المنظومة ومردودها التكويني.
- تراجع فعالية التكوين من حيث النوعية المسيرة للتغيرات التي عرفها المحيط الاجتماعي والاقتصادي.

2-1-1-2 التكوين المهني من الموروث إلى الحاجة الاقتصادية والاجتماعية

لقد مر التكوين المهني بمرحلتين هامتين بارزتين: الأولى تتمثل فيما ورثه عن الاستعمار والذي لم يشمل إلا 40 مؤسسة " لتكوين الكبار " أنشئت في الخمسينيات في إطار تصور وفق الجمعية الفرنسية لتكوين الكبار (AFPA) ، حيث كانت تكون أساسا في حرف البناء، ويسيرها "الآباء البيض" في إطار التبشير ، حيث كانت تقدم للفتيات تكوينا في الفنون المنزلية والصناعية التقليدية (نسيج - خياطة - طرز - حلاقة) . واستمرت هذه المرحلة إلى أن جاء القرار السياسي

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 111.

الحر بهدف الاستجابة إلى أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلنة في برنامج " طرابلس " وكان إنشاء محافظة التكوين المهني - كما سبق ذكره نقطة انطلاق إلى مرحلة جديدة¹.

إن حاجات الاقتصاد المتعددة والمستعجلة إلى توفير يد عاملة مؤهلة قصد الانطلاق في تصنيع البلاد. وأمام غياب مؤسسات تكوينية عمومية، جعل المسؤولين عن القطاع يلجأون بشكل مكثف إلى التكوين في الخارج، وبالموازاة أنشئت هياكل تكوين خاصة (داخل المؤسسات العمومية أو ورشات العمل).

في نهاية السبعينيات أنشئت هيئة عمومية للتكوين اسندت لها مهمة تلبية حاجات القطاعات، ثم تلاها إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني موحد في تصوره ومسير مركزيا.

وفي 3 جوان سنة 1978 أنشئ المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني (المماثل للمجلس الذي أسس في أوت 1962) حيث تم التنسيق بينه وبين الوزارة المكلفة بالتكوين المهني، وتواصلت الجهود قصد تطوير جهاز التكوين المهني بإعادة الهيكلة التي كانت ترمي إلى:²

- صلاح التنظيم التربوي ودعم القدرات الهندسية التربوية للقطاع
- تكييف النصوص التشريعية والتنظيمية التي تنضم تسيير المنظومة مع المحيط السياسي والاقتصاد الجديد
- توحيد مختلف الأنماط وجعل مراكز التكوين المهني فضاء يوفر أنواع التكوين.
- وضع آليات جديدة تضمن الربط بين المنظومة التكوينية وعالم الشغل والمتعاملين الاقتصاديين.
- تعزيز هياكل الدعم التقني والتربوي.
- تزويد القطاع بوسائل خاصة في مجال الدراسة ومتابعة سوق العمل والإدماج المهني لخريجي المنظومة³.

1-2-1-1-2 المرحلة (1980 / 1984)

رغم الجهود التي بذلت لتطوير التكوين المهني بعد الاستقلال، إلا أن الانطلاقة الحقيقية له لم تكن إلا بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني- الحزب الوحيد آنذاك-، وانعقاد

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 111.

² - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 112.

³ - كتابة الدولة للتكوين المهني 1981

الدورة الثانية للجنة المركزية والمنعقدة سنة 1971 مع بداية المخطط الخماسي الأول، والتي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني. وهكذا تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات- مدة المخطط-، ليضاف إليها 69 مركزا والتي كانت موجودة عبر الوطن قبل انطلاقة المخطط.

وتم خلال هذه المرحلة (1980/1984) وفي إطار المخطط الخماسي تطبيق منظومة عمومية حقيقية للتكوين المهني حيث ساهمت المؤسسات المستعملة في تصميم وتنفيذ المخطط التكويني. ومن بين الأدوات التي ساعدت على تنفيذ هذا المخطط هو تأسيس هيئة حكومية (كتابة الدولة) مكلفة بالتكوين المهني وتطوير قدرات التكوين في المراكز في بناء وتجهيز 300 مركز للتكوين المهني و التمهين وإنشاء (06) معاهد للتكوين المهني متخصصة حسب الفروع المهنية تسهر على تحسين مستوى المكونين (Formateurs) الضروريين لتأطير مؤسسات التكوين الجديدة¹.

بالإضافة إلى تحويل المعهد الوطني لتكوين الكبار (INFA) الذي أنشئ سنة (1967) إلى معهد وطني للتكوين المهني في سنة (1982) حيث أسندت له مهمة إعداد برامج التكوين والدعم التربوي (الوثائق البيداغوجية) لمؤسسات التكوين وكذا تكوين وتحسين المستوى الإداري والبيداغوجي لمؤطري المؤسسات التربوية التكوينية (مدراء، مقتصدون، مساعدون تربويون ...) بالإضافة إلى تطوير أنماط التكوين بالتناوب وبالتنسيق مع القطاع الاقتصادي. وما يمكن الإشارة إليه هو أن تزايد الطلب الملح وتنوعه أبرز بوضوح قدرات الدولة في تحقيق مبدأ ديمقراطية التكوين وتوفيره للجميع.

ولعل من أبرز الإجراءات التي اتخذتها الدولة، هو صدور قانون يتعلق بالتمهين في سنة (1981) والمتضمن تأسيس نمط التكوين أثناء العمل قصد مواجهة الطلب الاجتماعي لتكوين الشباب الذين لهم مستوى دراسي ضعيف، حيث تشارك أكبر المؤسسات والحرفيين في تعزيز العملية.

بالإضافة إلى إصدار مراسيم سنة (1982) تعمل على تنظيم وتسيير مشاركة المؤسسات في المجهود الوطني للتكوين ولقد جاءت هذه المراسيم تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل

¹ - رحمانى ليلي ، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين ،مذكرة ماجستير في علم النفس ، تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر ، 2008-2009، ص 14.

(1978) إلا أن قانون (1988) المتضمن استقلالية المؤسسات، أبطل مفعول كل المراسيم المشار إليها.

ورغم إلغائها صراحة في سنة (1990) بالقانون المتضمن تنظيم علاقات العمل فإنها لا تزال تعتبر نصوصا مرجعية، للباحثين والمهتمين بعالم التكوين والعمل.
و في سنة (1984) تم إنشاء المركز الوطني للتعليم المهني (CNEP)، ثم إنشاء هياكل الدعم التقني والتربوي.

2-2-1-1-2 الفترة ما بعد المخطط الخماسي

أما الفترة ما بعد المخطط الخماسي (1980-1984) فتعرض خلالها القطاع لعدة هزات لعل أهمها انضمامه لقطاع التربية والتعليم سنة (1987) ، حيث تغيرت مهامه وأهدافه وأصبح لا يخضع لأحكام قانون (84-05) وأصبح جهازا يمتص الشباب المتسربين من المدارس لا سيما من التعليم الأساسي. ومن نتائج هذه السياسة هو :

أ- توجيه التلاميذ (الشباب) مباشرة نحو التكوين المهني. دون مراعاة قدراتهم وميولاتهم ولا الحاجات الحقيقية لسوق العمل مما أدى إلى:

- اكتظاظ سوق العمل بالحرف من المستوى (1 و 2 و 3).
- تعبئة ما فوق 92 % من القدرات جهاز التكوين لفائدة الشباب المتسربين من التعليم العام.
- ارتفاع نسبة التسرب المدرسي من 12 % إلى أكثر من 20 % في ظرف قصير جدا.
- ب - تجاهل مشكل التلاميذ الراشدين من السنة الثالثة من التعليم الثانوي بعدما أصبح التكوين المهني عبارة عن جهاز لاستقبال المطرودين من التعليم الأساسي.

وما نسجله خلال هذه الفترة هو أن انتهاج مسلك مختصر لتبرير رداءة نوعية التكوين في حين كان يتعين على التكوين المهني أن يأخذ بعين الاعتبار هذه الوضعية في محتواه وبرامجه وتنظيمه البيداغوجي، أما نهاية الثمانينات فقد عرفت تزايد عدد طالبي التكوين خاصة المطرودين من التعليم الثانوي حيث بلغ عددهم 148.000 في نهاية العشرية.

وأمام هذا الوضع وأحداث أكتوبر (1988) جعل المسؤولين على القطاع يقومون بإجراءات إضافية استثنائية حيث تم إنشاء 15 معهدا وطنيا متخصصا في إعداد وتكوين التقنيين والتقنيين السامين. إلا أن هذه الإجراءات كلفت الدولة أعباء مالية كبيرة بسبب إستيراد التجهيزات، الأمر الذي أدى إلى إعادة النظر في هذا النمط من التكوين باللجوء إلى أنماط أخرى كالتمهين

والتكوين بواسطة الدروس المسائية، والتكوين عن بعد حسب الطلب كما هو معمول به في كثير من الدول المتقدمة في هذا المجال¹.

2-1-1-3 المرحلة ما بين (1997-2000)

عرف قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة تطورا معتبرا سواء من حيث الكم أو من حيث النوعية، فقد ارتفع عدد المؤسسات المستقبلية من 457 مركزا سنة (1997) إلى 520 مركزا سنة (2000). أما الملحقات فقد بلغ عددها 225 ملحقة سنة (2000). الشيء الذي أدى إلى ارتفاع الطاقة البيداغوجية بنسبة 26,5 % حيث انتقلت من 143.800 مقعد بيداغوجي سنة (1997) إلى 104.400 مقعد للتكوين في المراكز سنة (1997) مقابل 170000 مقعد بيداغوجي مما يؤكد زيادة تقدر ب 39 % في سنة (2000).

أما القطاع الخاص فهو الآخر ساهم في تطوير و تحسين التكوين المهني ، حيث وفر فرص التكوين لأعداد كبيرة من الشباب عبر 42 ولاية. فقد بلغ عدد المقاعد البيداغوجية حوالي 31.450 من خلال 518 مركزا سنة (2000) ، مقابل 365 سنة (1997) بقدرة إستيعاب 26.700 مقعد أي بزيادة قدرها 18 % خلال مدة 3 سنوات فقط .

أما السنة الدراسية (التكوينية) (1999/2000) فلقد سجلت عدد المتمرنين ب 19,5 مقارنة بسنة (1997) ، مما يفسر عدد هذا النمط الذي بلغ حوالي 270.000 متمر من بينهم 147.000 متمر في المراكز (50,5 %) و 130000 في التمهين (38 %) و 9.500 متمر يتابعون الدروس التكوينية المسائية (3,5 %) و 10.200 متمر في التكوين عن بعد (3,8 %) ².

ويلاحظ من خلال إستقراء الإحصائيات تمركز المتربصين (المتمرنين) في بعض الاختصاصات إذ نجد أن 70 % من المتمرنين موزعين على خمس فروع مهنية من بين واحد وعشرين (21) فرعا، أما الفروع التي تستقطب أكبر عدد من الشبان هي (بالترتيب) : تقنيات الإدارة و التسيير (17,46 %) الإعلام الآلي (15,94 %) الخياطة وتفصيل الملابس (10,30 %) الكهرباء والالكترونيك (10,20 %) البناء والأشغال العمومية والري (6,03 %) كما يلاحظ أن نسبة (60 %) من المتمرنين يتلقون تكوينهم باللغة الوطنية (اللفة العربية) بينما نسبة الاستفادة من النظام الداخلي فلا تتجاوز (9 %).

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 115.

² - وزارة التكوين المهني ، الدليل الإحصائي ، 1999 ، مديرية التخطيط و الإحصاء ، 2000

أما الإقبال على التكوين المهني حسب الجنس فيلاحظ أن تطور توزيع البنات مقابل الذكور حسب الشعب ومستوى التكوين كما يلي:

- ارتفاع عدد المتربصات في المراكز ب 33 % في الفترة ما بين (1997 و 2000).
- 35 % من الفتيات تزاو لن تكوينهن في المستويين (4 و 5) وقد ارتفعت هذه النسبة ب 4 نقاط خلال الفترة ما بين (1997 و 2000) ، أي انتقلت من 31 % سنة (1997) إلى 35 % سنة (2000)¹.

ومن خلال الإحصائيات تبين أن نسبة البنات بالنسبة للذكور ارتفعت بنقطتين خلال هذه الفترة. وقد يعود هذا الارتفاع أساسا إلى العدد الكبير من التلميذات اللاتي أقصين في القسم النهائي، واللاتي يفضلن الالتحاق بمراكز التكوين المهني قصد الحصول على منصب شغل فيها فيما بعد، بينما الشباب (الذكور) يلجؤون إلى مجالات أخرى كالنشاط التجاري غير الرسمي أو مغادرة الوطن.

إن إنشاء أكثر من 38.000 مقعد للتكوين سمح برفع نسبة الاستجابة للطلب الاجتماعي إلى 3 نقاط حسب ملاحظة قطاع التكوين المهني - فقد ارتفعت هذه النسبة من 28,6 % سنة (1997) إلى 31,50 % سنة (2000)، مع الإشارة إلى أن هذه النسبة ارتفعت أكثر على مستوى بعض الولايات غير أن هذا التحسن من حيث ارتفاع نسبة الإقبال على التكوين يبقى متواضعا بالنسبة لتزايد الطلب من جهة؛ وغياب ترشيد إستغلال الطاقات البشرية الكبير بسبب نقص التجهيزات التقنية والبيداغوجية من جهة أخرى ، حيث تم إحصاء أكثر من 1000 وحدة تكوين سنة (2000) غير مستغلة أي ما يعادل 30.000 مقعد إضافي.

و بالإضافة إلى غلق (300) وحدة أي ما يعادل 7.500 مقعد بيداغوجي لأسباب متعددة - حسب إحصائيات القطاع المعني -.

أما الجانب الإيجابي الذي يمكن تسجيله خلال هذه الفترة فهو انخفاض نسبي لمعدل التسرب، حيث انتقل من 18 % سنة (1997) إلى 13,5 % في سنة (2000) بالنسبة للتكوين في المراكز، ومن 22 % سنة (1997) إلى 21,5 % سنة (2000) بالنسبة للتمهين. ولعل الجدول الموالي يبين هذا التطور في التزام الطلبة المتربصين طيلة مدة التكوين حتى التخرج.

¹ - وزارة التكوين المهني ، الدليل الإحصائي ، 1999 ، مديرية التخطيط و الإحصاء ، 2000

جدول رقم: 01 يبين نسبة تسرب المتربصين وتخليهم عن التكوين خلال الفترة 1998/2000.

التطور %	نسبة التسرب		التخلي عن التكوين		نوع التكوين
	2000/99	98/97	2000/99	98/97	
17.5 %	19.5 %	18 %	22.600	24.000	التكوين في المراكز
2.2 %	21.5 %	22 %	22.100	19.800	التكوين عن طريق التمهين

المصدر : وزارة التكوين المهني (كتابة الدولة سابقا) دليل الإحصاء 1999

أما النوع الثالث من التكوين المهني أي التكوين بواسطة الدروس المسائية، فقد عرف ارتفاع عدد المتربصين (المتمرنين) المسجلين ب 43,3 % خلال سنتي (1997/1999) موزعون على الفروع الأربعة وهي : الإعلام الآلي (74,5) الصناعات التقليدية والخدمات (7,2 %) التقنيات الإدارية والتسيير (6,25 %) الخياطة (5,5 %).

وبالمقابل فقد ارتفع عدد المكونين (المأطرين) البيداغوجيين ب 751 مدرسا في سنتي (1997/1998) و(1999/2000) ، أي بنسبة أكثر من (7 %) ، فانتقل هذا العدد من 10.672 إلى 11.423 مؤطرا (مدرسا) من بينهم 16 % أساتذة مختصين في التعليم المهني يشرفون على التأطير البيداغوجي، وبلغت نسبة التأطير سنة (99/2000) (15) متربصا لكل أستاذ في التكوين داخل المراكز و(55) متربصا (ممتهنا) لكل أستاذ بالنسبة للتكوين عن طريق التمهين.

يمكن أن نستخلص من تشخيص وتحليل الإطار التاريخي الذي نمت وتطورت فيه المنظومة التكوينية، أن الجهود الكبيرة التي بذلتها الدولة الجزائرية طيلة أزيد من ثلاث عقود من الزمن بعد الاستقلال ارتكزت أساسا على تجسيد مبدأ ديمقراطية التعليم والرقي الاجتماعي.

غير أن التحولات السياسية والاقتصادية التي أفرزت معطيات جديدة زادت من شساعة الفارق بين ما هو مطلوب تحقيقه وكيف يمكن تحقيقه وما هي الميكانزمات الضرورية لتحقيق ذلك، فلو أخذنا مثلا فترة بين بداية سنة (1998) ونهايتها، لوجدنا تفسيراً للاختلالات المسجلة

والتي أكدت عليها التقارير والدراسات المعدة من طرف الدوائر المختصة حيث خلصت إلى مجموعة من الانتقادات منها:¹

- نقص التنسيق في منظومة التكوين وتصورها القاعدي ومنطق تسييرها " كتل معزولة عن بعضها البعض" الذي يتوقف تنظيمها على ضغط الوافدين (المطرودين والذين تخلوا عن الدراسة).

- تغلب منطق الرؤية الخاصة بالطلب الاجتماعي والمحتوى الجامد للتكوين على المنطق الاقتصادي والحاجات المتطورة، مما أدى إلى توافد شباب غير مؤهلين أو ذوي تكوين ردي، على سوق العمل، أي بمعنى آخر غير مهيين لمواجهة الحياة العملية.

- ضعف مردودية جهاز التكوين وعجز مؤطريه وقدم برامجه، إلا أن لهم هذه الانتقادات الموجهة لقطاع التكوين المهني كانت بمثابة الوصفة العلاجية التي أعتمدها القطاع. قصد تطوير وتحسين عناصر المنظومة التكوينية حيث ضبط برنامج عمل يمتد على سنوات ويهدف إلى :

1- إصلاح وتجهيز المراكز التي تنازلت عنها قطاعات التكوين الأخرى.

2- رفع قدرات الاستقبال بإنجاز هياكل جديدة خاصة في المدن التي تعرف ضغطا متزايدا في الطلب الاجتماعي.

3- تحسين نوعية التكوين و تكييفه مع التطور التكنولوجي.

4- تعزيز الروابط بين القطاعات التربوية والتكوينية وقطاعات التشغيل.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف والغايات، عمد قطاع سياسة توسيع أنماط التكوين بواسطة الدروس المسائية والتكوين المتواصل في إطار رؤية جديدة تتمثل في اشتراك المتعاملين الاقتصاديين العموميين والخواص.

ثم انتهج أسلوب الدراسات القطاعية التي أنجزتها مؤسسات متخصصة (مركز الدراسات والأبحاث حول المهن والكفاءات (CERPEQ) ومركز الأبحاث في الاقتصاد التطبيقي والتنمية (CREAD) بالإضافة إلى إنشاء مرصد لمتابعة إدماج حاملي الشهادات في الحياة العملية، والغاية من هذا النهج الجديد هو إدراج تخصصات جديدة وجعل الفعل التكويني يستجيب لمتطلبات سوق العمل.

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 119.

أما الالتحاق بمراكز التكوين فيتم وفق شروط و مقاييس يحددها نمط ومدة التكوين ويتوج التكوين بامتحانات يؤهل من خلالها المتربص بشهادة دولة. وشهادة التكوين المهني المتخصص، وشهادة الكفاءة المهنية وشهادة التأهيل المهني وشهادة تقني سام.

أما المنشآت التكوينية القاعدية تعتبر من المكتسبات التي حققها القطاع خلال الفترة الأخيرة من الإصلاحات، وتتضمن هذه المنشآت شبكة التكوين المهني التابعة لوزارة التكوين المهني (كتابة الدولة سابقا) وتضم 688 مركز تكوين ، و 04 هياكل الدعم منها مركز وطني لتجهيزات التكوين، ويمكن تبينها في الجداول التالية :

الجدول رقم 02 : منشآت التكوين القاعدية

مراكز التكوين المهني و التمهين	439	التكوين في المستويين 1 و 4
الملحقات	201	التكوين في المستويين 1 و 4
المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني	41	التكوين في المستويين 4 و 5
معاهد التكوين المهني	06	تكوين المتكولين و نشر البرامج
المعاهد الوطنية للتكوين المهني	01	تكوين الإطارات وحسين مستواهم والهندسة البيداغوجية

المصدر : كتابة الدولة للتكوين المهني.

الجدول رقم 03 : مؤسسات الدعم

دراسات وأبحاث والكفاءات حول المهن والكفاءات (CERPEQ)	01	دراسات وأبحاث حول المهن والكفاءات
المعهد الوطني لتنمية والتكوين المتواصل (INDEPOC)	01	تنمية التكوين والتكوين المتواصل-
المركز للتكوين عن بعد (CNEPD)	01	التكوين عن بعد
المركز الوطني لتجهيزات التكوين المهني (CNEFP)	01	اقتناء التجهيزات البيداغوجية

المصدر: كتابة الدولة للتكوين المهني

أما عدد المتدربين في جميع الاختصاصات إلى غاية 03 جوان (1998) فقد بلغ 239642 متدربا، 50 منهم تلقوا تكوينهم في المراكز، ويمكن الجدول رقم (04) يعكس عدد المتكولين حسب نوعية نمط التكوين المهني والتمهين المعتمد خلال هذه الفترة.

الجدول رقم 04 : عدد ونسبة المتدربين حسب نمط التكوين (1998)

نمط التكوين في المراكز	الأعداد	%
التكوين في المراكز	121098	50.5
التكوين عن طريق التمهين	98053	41
التكوين عن الدروس المسائية	8629	3.6
التكوين عن بعد	11862	4.9
مجموع جميع أنماط التكوين	239642	100
المتحصلون على شهادات التكوين في المراكز	58912	57.8
المتخلون عن التكوين	37880	37.2
الراسبون	5025	5
مجموع المتخرجين خلال السنة	101817	100

المصدر: كتابة الدولة للتكوين المهني 1999

نستخلص من أنماط التكوين الموجهة للشباب والكبار الذين ليس لهم أي تأهيل مهني المستويات التالية :

- تكوين العمال المختصين (مستوى 1)
 - تكوين العمال والأعوان المؤهلين (مستوى 2)
 - تكوين العمال والأعوان ذوي التأهيل العالي (مستوى 3)
 - تكوين أعوان التنفيذ والتقنيين (مستوى 4)
 - تكوين التقنيين السامين والإطارات المتوسطة (مستوى 5)
- في حين التمهين الذي حظي بالاهتمام منذ صدور قانون (81 - 07) المكمل بالمرسوم (81-392) مكن عدد كبير من الشباب من تعلم ممارسة حرفة بواسطة توظيفهم في المؤسسات العمومية والخاصة: مع الاستفادة من 04 ساعات نظري في الأسبوع؛ ويعود الفضل في ذلك إلى الدور الهام الذي لعبه المعهد الوطني لتطوير التمهين والتكوين المهني في المؤسسة (INDEFE) ولعل سر النجاح والاهتمام به أكثر يكمن في ضالة تكاليفه¹.

وتجدر الإشارة في هذا المجال أن التمهين المنظم والمنهجي يعتبر من أمثل الوسائل لاكتساب المتربصين معارف وقدرات مهنية، حيث نجد الكثير من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، تفضل هذا النمط من التكوين باعتبار أن الاستثمار في تكوين الإنسان

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 123.

هو جوهر الاستراتيجيات المتبعة في تلك البلدان قصد ترقية النمو الاقتصادي والتشغيل شريطة أن يدوم هذا النمط (التمهين) طيلة حياة العامل المهنية .

4-2-1-1-2 المرحلة ما بين (2000- إلى اليوم)

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 ، إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما أدى إلى إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي . وهكذا فتح في سنة 1991 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية على الأبواب، ليتسع التفكير فيه إلى مختلف الفرقاء المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين المهني ، مؤسسات اقتصادية، المجموعات، الإدارة .) وقد تمخض هذا التفكير عن جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي، وأوضح النقاش الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

ولقد تم بالفعل التجسيد الميداني للمؤسسات التي أشار إليها المخطط التوجيهي، لكن التجديد المقرر الشروع فيه عرف مع الأسف ركودا مرده أساسا إلى التغيرات العديدة التي وقعت في الإدارة المركزية للتكوين المهني. ومن ثم فإن مؤسسات الدعم التي كانت ستضمن للمنظومة التكوينية دوام نشاطها التجديدي، قد تأثرت بعد م الاستقرار ولم تبدأ المنظومة في الحصول على الدعم إلا في سنة 1993 ، أضف إلى ذلك الوضع السياسي والاجتماعي للبلاد والنتائج المؤسفة التي ترتبت عنه، لم تمكن القطاع من تركيز جهوده على أهداف المخطط التوجيهي¹.

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

وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، والذي يحمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة، تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين و التعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج .

¹ - عاتكة غرغوط ، النوي بالطاهر ، التكوين المهني في الجزائر من اجل تلبية حاجات سوق تنافسية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع: العدد الثالث (3)، الجزائر ، سبتمبر 2017م، ص 52.

وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333 ، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد- والتوجيه في مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

من الملاحظ أن التكوين المهني في الجزائر ، ورغم الجهود المبذولة، لم يتمكن من مسايرة التطور الصناعي والاقتصادي والاجتماعي للبلاد، و ذلك لأن التكوين المهني بدأ من العدم تقريبا بعد الاستقلال ، كما أن الاهتمام الجدي بهذا القطاع الحساس بدأ متأخرا ، ونتيجة لكثرة الراغبين في الانتفاع بالتكوين المهني ، فإن هذا الأخير لم يتمكن من تلبية كل الرغبات، وبالتالي صار انتقائيا، عوض أن يكون مفتوحا لكل راغب في ذلك و هو الهدف الذي يرجى تحقيقه في الأمد البعيد.¹

2-2-1 الإطار القانوني

تميزت المنظومة التكوينية بفترتين هامتين عرفتهما في الإطار القانوني التنظيمي²:
أما الفترة الأولى : فكانت بدايتها صدور قانون العمل (78 - 12) سنة (1978) والمتضمن القانون الأساسي للعمل، حيث تناول جميع الجوانب المتعلقة بقانون العمل بينما كان الباب الخامس منه خاصا بالتكوين، مشيرا إلى مبدأ تنظيم عمليات التمهين والتكوين المتواصل.
 وعملا بالقانون الأساسي العام للعامل تم صدور قانونين الأول في سنة (1981) ويتعلق بتنظيم التمهين؛ والثاني في (1982) ويتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسات.
أما الفترة الثانية : والتي ميزتها ظروف اجتماعية و اقتصادية جديدة، عرفت صدور قوانين (1990) التي تركز أساسا على الإصلاحات الاقتصادية؛ ومنها القانون رقم (90- 11) الذي ينظم علاقة العمل الفردية حيث يصنف التكوين المهني ضمن حقوق العامل، ويلزم الهيئة المستخدمة بذلك، ومنه فقد ألغيت الأحكام النهائية (المادة 157) صراحة القانون العام للعامل وكذا نصوصه التطبيقية، ما عدا الأحكام المتعلقة بالخدمات الاجتماعية. وتجدر الإشارة أن الدراسة المتمعنة لهذه القوانين نصا وروحا، تستشف من النصوص التشريعية والتنظيمية، أن التكوين المهني حظي بعناية كبيرة وعولج بكيفية مميزة، حسب الظروف التي اتسمت بها المرحلة (التسعينيات).

¹ - عاتكة غرغوط ، النوي بالطاهر ، المرجع السابق، ص 52.

² - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 123.

ومن حيث التسلسل التاريخي للنصوص القانونية ذات الطابع التشريعي والتنظيمي التي عرفتها المنظومة التكوينية؛ يمكن التعرض لها بدءاً من أهم وأول إصلاح عرفته المنظومة التربوية والتكوينية، والمعروف بأمر (16 أبريل 1976) إلى غاية صدور المرسوم رقم (98 - 355) المتضمن لإنشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتنمية التمهين والتكوين المتواصل (FNAC)

2-2-1-1-2 الأمر الصادر في 16 أبريل 1976

تميزت الفترة الممتدة من (1962 إلى 1976) باهتمام الدولة بتوفير التعليم للجميع وإلى غاية 1970 تمثلت الأهداف الأولى لسياسة التربية والتكوين في ضمان التعليم الابتدائي لكل من بلغ سن السادسة من عمره، كما ركزت الدولة على تكييف برامج التعليم مع واقع البلاد الجديد، وكان نصيب التكوين المهني أوفر، غير أن الإصلاح الشامل للقطاع الذي كان أحد إفراسات الميثاق الوطني (1976) حدد السياسة العامة للتربية والتكوين وكذا الغايات التي يستوجب تحقيقها.

وبعد سنتين من صدور الأمر، نظم المرسوم الصادر في سنة (1978) منظومة التكوين المهني و ضبط سيرها ، حيث تضمن مجموعة من الأهداف أبرزها ضمان تكوين تأهيلي للمتخرجين من المنظومة المدرسية، وتلبية حاجات المجتمع.

2-2-1-2 القانون رقم (78 - 12) المتضمن القانون الأساسي العام للعامل (وزارة الشؤون الاجتماعية 1978)

لقد صنف هذا القانون التكوين المهني كعامل أساسي للترقية الاجتماعية والمهنية للعامل وضمان التنمية الاقتصادية للبلاد المادة (171) ، كما يجعل من التكوين واجبا وطنيا مفروضا على العمال والهيئات المستخدمة والدولة. أما من حيث الأهداف التي يرمي إليها هذا القانون فهي¹ :

- أ- تكوين المستخدمين الذين تحتاج إليهم المؤسسة.
- ب- توفير التكوين المتواصل الذي يسمح للعامل بتجديد معارفه وتطويرها.

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 125.

ت-تنظيم عملية التمهين تنظيمًا يسمح للشباب اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة مهنتهم.

3-2-1-2 القانون رقم (81 - 07) المتعلق بالتمهين (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية 1981)

جاء القانون رقم (81-07) المؤرخ في 27 جوان 1981 لينظم التكوين بواسطة التمهين حيث حدد مجال تطبيقه، وكذا الشروط والكيفية التي تجسد بها ميدانياً.

واعتبر التمهين كنمط من أنماط التكوين التي لا تكلف الدولة أعباء مالية وفي الوقت ذاته تكسب المتمهين معارف في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، على أن يتم هذا التأهيل بواسطة التنفيذ الفعلي المتواتر تحت إشراف الهيئة المعنية.

وينص القانون على أن هذا النوع من التكوين يخضع لعقد تمهين

يربط المستخدم بالتمهين، وفي الوقت ذاته يلزم المستخدم بـ :

- السهر على توفير تمهين مندرج يسمح بإكساب التأهيل المهني المنصوص عليه.
- إخطار الوصي الشرعي للمتمهين في حالة غياب متكرر أو تعرضه لحادث.
- إخطار اللجنة البلدية للتمهين في حالات تستدعي تدخلها.

وبالمقابل يعفى المستخدم من بعض المصاريف التي ينص عليها قانون سير المؤسسات حيث تتكفل الدولة بدفع الاشتراكات كالتأمين والمنح العائلية، إضافة إلى دفع شبه مرتب لفائدة المتمهين. أما الهيئات المعنية بتنظيم ومتابعة هذا النمط من التكوين المهني وكشركاء فعليين، حددها القانون المشار إليه وهي : الغرفة الوطنية للتجارة، وغرفة التجارة الولائية، والغرفة الوطنية والغرف الجهوية للصناعة التقليدية والحرف، تساهم هذه الهيئات في عملية التمهين في¹ :

- تحديد مدة التمهين.
- تحديد الاختصاصات القابلة للتمهين.
- إعداد البرامج التربوية.
- إجراء الامتحانات نهاية التمهين.
- انتقاء معلمي التمهين وتكوينهم (المادة 32) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (1981)
- اللجنة البلدية تكلف بـ :

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 126.

- إحصاء القدرات البشرية والمادية على مستوى البلدية.
 - دراسة واقتراح مشروع من شأنه ترقية التمهين وتنشيطه.
 - السهر على متابعة وتنفيذ مشروع التمهين.
 - إعداد وتقديم تقرير سنوي حول نشاطاتها إلى الهيئة المكلفة المهني بالتكوين المهني.
- ولقد تجسدت الأهمية التي أولتها الدولة لهذا القطاع في تقديم مشاريع التعديلات التي أدخلت في القانون (81 - 07) المتعلق بالتمهين، أمام المجلس الشعبي الوطني قصد مناقشتها والمصادقة عليها وهي :

- مشروع تطبيق الرسم المهني على الهيئات المستخدمة غير الخاضعة للتمهين وعلى الهيئات الخاضعة للتمهين والتي لم تف بهذا الالتزام.
- إلزام الهيئة المستخدمة بإشعار اللجنة البلدية للتمهين ومؤسسة التكوين في حالة فسخ عقد التمهين.

- إدخال أحكام جديدة ترمي إلى تحسين نوعية التمهين.

- الاحتفاظ بالاستفادة من فترة التكوين واعتمادها في إطار عقد تمهين جديد.

- توسيع التشاور لمجلس مختلف المهن والاتحادات المهنية ومنظمات أرباب العمل.

- تأسيس متابعة سير التمهين من طرف اللجنة البلدية ومؤسسة التكوين ومفتشية العمل.

2-1-2-4 المرسوم الرئاسي رقم (81 - 394) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية (1981)

صدر المرسوم الرئاسي رقم (81-394) المؤرخ في 26 ديسمبر 1981 لتعديل الأمر

(67 - 54) المؤرخ في 27 مارس 1967 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار،

وتغيير تسميته ليقوم بالمهام التالية :

- الدراسة والبحث بغية تحسين المناهج والوسائل التقنية والبيداغوجية.
- إعادة تأهيل وتحسين مستوى المدرسين وتقنيات التكوين المهني.
- إعداد البرامج والمواد التربوية لفائدة المدرسين.
- إعداد الوسائل البيداغوجية اللازمة لتقييم العملية التكوينية.
- انتقاء المترشحين للانتحاق بمراكز التكوين.

أما من حيث تسيير المعهد فيشرف عليه مجلس إدارة ويديره مدير يساعده في مجلس بيداغوجي مؤهل لإبداء رأيه وتقديم اقتراحات حول ماله علاقة بالتسيير البيداغوجي للمؤسسة.

5-2-1-1 القانون (90-11) الخاص بعلاقات العمل

أكد هذا القانون وفي مادته السادسة (6) على أن التكوين المهني حق معترف به للعامل وواجب عليه، إذ أن المادة (7) تنص على أنه من واجبات العمال ، " أن يشاركوا في عمليات التكوين وتحسين المستوى المهني وإعادة التأهيل، التي ينظمها صاحب العمل في إطار تطوير التسيير أو سعيا إلى الرفع من فعالية المؤسسة المستخدمة أو تحسين الظروف الصحية والأمنية. ولعلّ القراءة الدقيقة للنص القانوني وروحه تستشف إلزام المؤسسة المستخدمة بتنظيم عمليات تكوينية قصد تحسين المستوى المهني للعمال، الأمر الذي يدفعها إلى تنظيم وتوزيع أوقات العمل بشكل مرن ومنسجم يسمح للعمال بالتوفيق بين أداء الواجب المهني والاستفادة من عمليات التكوين وكذا الحق في العطلة الأسبوعية¹.

6-2-1-2 المشروع التمهيدي لقانون التوجيه و التكوين المهني

جاء في المادة (2) من هذا المشروع ما يلي : " إن التكوين المهني، باعتباره عنصرا من عناصر المنظومة التربوية الوطنية، يسهم في تنمية الأمة ورفيها الاقتصادي والثقافي والاجتماعي

إن مضمون هذه المادة يؤكد على أن التكوين المهني واجب وطني لا يستثنى جهة ما من القيام به، وعليه فإن مهمة توفير اليد العاملة المؤهلة وإعداد الفرد لشغل منصب عمل مأجور أو مستقل، يقع في صميم مخطط التنمية الشاملة.

وبما أن نص المادة يتضمن أكثر من جانب، فإن تنمية الأمة والرفي بها يستوجب العمل على تنمية القدرات الوطنية لتلبية حاجات الاقتصاد، وتحسين نجاعة المؤسسات عن طريق تكييف العمل مع المستجدات، وترقية العمال اجتماعيا وثقافيا، وبهذا يندرج التكوين المهني بانسجام ضمن المنظومة التربوية والتكوينية والتشغيل.

وجاء ضمن نصوص المشروع التمهيدي تعريف للتكوين المهني كما يلي : " توفر المنظومة الوطنية للتكوين المهني، أنواع التكوين المهني القاعدي بتحضير المترشحين القادمين من المنظومة التربوية وطالبي التكوين لأول مرة لمزاولة حرفة ما. ويقدم أيضا التكوين المهني المتواصل للعامل تكوينا يسمح له بالتكيف المستمر لمعارفه مع التحولات التكنولوجية.

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 129.

أما في بابِه الثالث، يبين مشروع التمهين مختلف أنماط التكوين ومستوياته كما يوضح كِيفيات التقييم التي تتناول الجوانب البيداغوجية التنظيمية. أما الباب الرابع فتناول التدابير المالية الخاصة بالتكوين المهني ويؤكد على ضرورة تنويع مصادر التمويل.

7-2-1-2 النصوص التنظيمية

7-2-1-2 نص المرسوم (81-392) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1981) :

تضمن هذا النص تطبيق أحكام القانون (81-07) المتعلق بالتمهين وتوضيح كيفية تلقين هذا التكوين، سواء في الهياكل التابعة للقطاع أو تلك التابعة للتربية الوطنية أو حتى في المؤسسات، كما أكد على الكيفية التطبيقية لتسجيل عقد التمهين والتصديق عليه، وكذا مبلغ شبه المرتب الشهري الذي تدفعه الدولة والمؤسسات المستخدمة للتمهين.

2.1.2. نص المرسوم (81-393) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1981) :

يحدد كيفية إنشاء وتنظيم وتسيير المعهد الوطني لترقية التكوين المهني في المؤسسات قصد تقديم المساعدة التقنية للهيئات المعنية. وترقية الفعل التكويني. وفي هذا الإطار يقوم المعهد بالاشتراك مع المؤسسات التقنية، بإجراء الدراسات والبحث حول تحسين محتويات البرامج والوسائل البيداغوجية للتكوين الملقن في المؤسسات مثل¹ :

- إعداد مخططات نموذجية لتجهيز هياكل التكوين.
- دراسة مناهج التقييم وشروط ضبط تكاليف التكوين
- تحسين المستوى وإعادة تأهيل المكونين.
- جمع و تحليل الوثائق والمعلومات ذات الصلة بالتكوين المهني.

3-7-2-1-2 نص المرسوم (82-298) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1982) :

يحدد هذا المرسوم الصادر بتاريخ 4 سبتمبر 1982 كِيفيات تنظيم وتمويل التكوين المهني وتناولت مجموعة من مواد تعريفات اصطلاحية، لبعض أنماط وأنواع التكوين المتداولة في الوسط لتعليمي والتكوين حيث نجد في مواد (5 6-7-8) توضيح ما يراد بعبارات كثيرة الاستعمال مثل :

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 130.

المادة (5) : يراد بعبارة " التكوين المتخصص " كل عملية تهدف إلى اكتساب العامل المرشح للعمل تأهيلا يمكنه من مواجهة مختلف المقتضيات اللازمة للتحكم في منصب عمل معين.

المادة (6) : يراد بعبارة " تحسين المستوى المهني " كل عملية تكوين تهدف إلى تكييف متواصل للعامل مع منصب عمله، نظرا للمقتضيات التي يملئها التطور التقني والتكنولوجي و ذلك برفع مستوى معارف العامل وقدراته.

المادة (7) : يراد من عبارة "إعادة التأهيل" كل عملية تهدف إلى تمكين العامل من أن يشتغل في منصب عمل تختلف مهامه عن مهام المنصب الأصلي غير أن لتلك المهام نفس مستوى التأهيل.

المادة (8) : يراد من عبارة "محو الأمية الوظيفي " كل عملية ترمي إلى إكساب العامل فعليا القدرة على القراءة والكتابة وإجراء عمليات حسابية بسيطة، وكذا اكتساب المصطلحات والمعارف الأساسية ذات العلاقة بمنصب عمله ومحيطه المهني.

2-1-2-1-4 نص المرسوم (94-141) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1994)

ينص المرسوم المشار إليه والمؤرخ في 11 ماي 1994 على تحديد شروط إنشاء ومراقبة مراكز التكوين المهني ، كما يحدد شروط الاستفادة من إنشاء مثل هذه المراكز بالنسبة للخوادم، ويعيد حق المراقبة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني. بالإضافة إلى تحديد سير لجنة الاعتماد وتشكيلها ومحتوى دفتر الشروط، أهمها النظافة والأمن و الصحة وكذا أنواع الشهادات التي تمنحها هذه المؤسسات.

2-1.2.5. نص المرسوم (96-92) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1996)

- جاء في المرسوم (96-92) المؤرخ في 3 مارس 1996 لتحسين الإطار القانوني للتكوين في المؤسسات و الإدارات العمومية عن طريق:
- التزام كل الإدارات بإعداد مخطط تكويني سنوي وقد يمتد على عدة سنوات ويتم ذلك ضمن التسيير التقديري للموارد البشرية.
 - إعداد تقييم سنوي حول تنفيذ المخطط وتقديمه إلى مديرية الوظيف العمومي.
 - الاحتفاظ براتب الموظف.
 - تحديد الامتيازات التي يمكن للعامل المتكون الحصول عليها.

2-1. 2. 7. 6. نص المرسوم (97-197) وزارة العمل والحماية الاجتماعية (1997)

جاء المرسوم (97-197) المؤرخ في 8 ماي 1997 ليعدل المرسوم (78-135) المتضمن إنشاء المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني، وكانت أولى دوراته سنة (1998). أما مضمون المرسوم جعل المجلس يقوم بإعداد وتحديد سياسة وطنية للتكوين المهني ويكلف ب:

- المساهمة من خلال توصياته في وضع منظومة وطنية للتكوين المهني.
 - العمل على التنسيق بين كل البرامج المطبقة ميدانيا.
 - صياغة آراء وتقديم كل الاقتراحات التي تهدف إلى تطوير التكوين المهني.
 - المساهمة من خلال التوصيات والآراء في تحسين مستوى العمال المهني.
- وللإشارة أن المجلس يتكون من أعضاء ممثلين عن الوزارات المهنية والمنظمات والاتحادات المهنية.

2-1-2-7-7-2-1-2 نص المرسوم (98 - 355) كتابة الدولة للتكوين المهني (1998).

يتضمن المرسوم رقم (98 - 355) المؤرخ في 10 نوفمبر 1998 إنشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتنمية التمهين والتكوين المتواصل (FNAC) الذي يقوم ب:

- إدارة الموارد المالية الموضوعة في حوزته.
- دراسة مشاريع برنامج التكوين المهني.
- إبداء الرأي حول تبني مشاريع برنامج التمهين أو التكوين المتواصل.
- تحديد شروط وكيفيات تطبيق البرنامج المصادق عليه.
- تمويل عمليات الإعلام والتوجيه الهادفة إلى ترقية التكوين المتواصل.
- القيام بتحقيقات حول تقييم برامج التكوين المطبقة.
- القيام بكل عملية تهدف إلى ترقية وتثمين التمهين والتكوين المتواصل.

وللإشارة فإنه يشرف على إدارة الصندوق مجلس للتوجيه ومدير عام تساعده في ذلك لجنة المراقبة والمتابعة، ويتوفر الصندوق على ميزانية للتجهيز وأخرى لتمويل العمليات المسندة إليه¹.

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 133.

2-2 تفاعل المنظومة التكوينية مع العمل المنتج

إن مفهوم " تفاعل التكوين المهني مع العمل المنتج " يتطلب دراسة شاملة لجميع العوامل التي يقوم عليها توازن هذه العلاقة، إذ أن المدرسة عامل من تلك العوامل. وعليه يستوجب في بحث مثل هذا السعي من خلاله إلى الوقوف عند منهجية فعلية لإقامة توازن في هذه العلاقة، على أن يتم التركيز على جملة التفاعلات الكائنة بين كل من المجتمع والاقتصاد والدولة والمدرسة.

ولقد تبين من مختلف الدراسات التي أجريت على التكوين المهني أنه كان محددًا إلى غاية سنة (1990) انطلاقًا من أربعة مبادئ هي :

- أن الحاجة إلى اليد العاملة المبرمجة على المديين القصير والمتوسط في المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كانت تحول إلى حاجات في ميدان التكوين.
- أن الحاجة إلى المؤهلات التي تقتضيها معايير تأطير الأنشطة الاقتصادية والتي يحددها المخطط كانت مدمجة في خمسة مستويات التكوين (إطار، تقني سام، تقني، عامل ذو مهارة عالية ، عامل متخصص)
- تعد برامج التكوين في قطاعات النشاط على أساس تنظيم الوظائف المرتقبة .
- كانت تتحمل الدولة بالدرجة الأولى تمويل العمليات التكوينية. ومنذ منتصف الثمانينات أصبحت وسائل تأطير المنظومة التكوينية تنحصر في منهجية واحدة تتمثل في تمديد مدة التكوين بالنسبة للمقvisيين من المنظومة المدرسية (مدرسة الفرصة الثانية).
- ولقد أثبتت الدراسات المشار إليها، أن العلاقة بين منظومة التكوين المهني وعالم الشغل ضلت تتسم بالتغيير الدائم، الأمر الذي أدى إلى شساعة الهوة بين المنظومة و رغبات الهيئات المستخدمة. وانعكس ذلك سلبًا على الشباب الذين يرغبون في تكوين يؤهلهم للحصول على منصب عمل بحيث أن التكوين الذي يلقن لهم غير كفيّل بتحضيرهم لممارسة المهن، وبالتالي يصعب إدماجهم المهني وتتقلص فرص وإمكانية ترقيةهم.
- ولعل هذا ما يفسر مراجعة الشباب لنواتهم في تحويل رغبة التوجيه التكوين القصير المدى إلى رغبة في التوجيه نحو التكوين طويل المدى، غير أن هذا لا يتحقق إلا عن طريق التعليم الثانوي العام الذي يفسح المجال للإلتحاق بالجامعات، في ظل الغياب الكلي لمؤسسات أخرى تسمح بالدخول إلى الجامعات.

1-2-2 عناصر تشخيص و تقييم المنظومة التكوينية

1-1-2-2 الطلب والعرض في مجال التكوين

إن السياسة التي انتهجت في تأطير المنظومة التكوينية، والمتمثلة في تخصيص التكوين المهني أساسا إلى الشباب المطرودين من منظومة التعليم دون الأخذ بعين الاعتبار قدراتهم وميولهم ولا حتى الحاجات الحقيقية لعالم الشغل، أفرزت هذه السياسة اكتظاظا في سوق العمل من حاملي المستويات (1-2-3) بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التسرب والتخلي إلى أكثر من 20%.

أما ما يتعلق بالطلب فيجب أن نفرق بين الطلب الموجود والمتمثل في حاجة أولئك الذين توقفوا عن الدراسة، والطلب الفعلي المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة للقطاع وهو ما يشمل الذين قدموا ترشيحاتهم لمتابعة التكوين المهني.

1-1-1-2-2 الطلب الموجود

يعتبر الطلب الموجود من الناحية النظرية جد مهما إذا أخذنا بعين الاعتبار روافده الأربعة وهي :

- المتسربون سنويا في قطاع التربية والتعليم ويقدر عددهم 500000 تلميذ سنويا.
- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين وتقل أعمارهم عن 30 سنة ويشكلون الأغلبية للبطالين وتقدر نسبتهم ب 80% يتراوح مستواهم التعليمي بين الابتدائي والثانوي، ولم يتابعوا تكوينا مهنيا.
- العمال المسرحون الذين تجاوز عددهم 390.000 في نهاية سنة (1998).
- العمال الموجودون حاليا في مناصب عملهم والذين هم في حاجة إلى إعادة تأهيلهم تأهילה يسمح لهم التكيف مع التطورات التكنولوجية والمحيط الاقتصادي الجديد، ويقدر عددهم بحوالي 100000 سنويا.

الجدول رقم 05 عدد العمال المسرحين حسب قطاع النشاط من سنة 1994 إلى غاية نهاية سنة 1998

المجموع	المؤسسات الخاصة		المؤسسات المحلية العمومية	المؤسسات الاقتصادية العمومية	
	العدد	%			
1.54	3.797	490	1.811	1.496	الفلاحة
36.2	155.662	195	65.073	90.354	البناء و الأشغال العمومية و الري
29.6	50.893	109	26.533	24.251	الخدمات
14.5	35.813	354	11.730	2.729	الصناعة
100	246.165	1.148	105.187	139.830	المجموع

المصدر: المفتشية العامة للعمل ووزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني 1999

2-1-1-2-2 الطلب الفعلي (الحقيقي)

يقنصر مفهوم الطلب الفعلي (المسجل) أو الحقيقي في مجال التكوين المهني أساسا على فئة الشباب المطرودين من المؤسسات التعليمية، ولقد سجل قطاع التكوين خلال الفترة الممتدة بين (1995-1998) ، نسبة الطلب الفعلي تقدر ب 55 % هذا ما يفسر أن نسبة 45 % من هذه الفئة لا ترغب في التكوين.

أما حضور المترشحين في امتحانات الدخول إلى مراكز التكوين المهني فقد بلغ معدله خلال الفترة بين (1992-1998) نسبة 48 % من الطلب الفعلي، و 30 % فقط من الطلب النظري. مما يفسر أن نسبة 70 % من عدد مغادري أقسام الدراسة والتعليم لا يستفيدون من أي تكوين.

لعل الجدول الموالي يلخص بالأرقام الفرق بين الطلب النظري للتكوين و الطلب الفعلي الحقيقي للتكوين المهني خلال فترة ست (06) سنوات. وللإشارة أن هذه الفترة عرفت الجزائر خلالها مرحلة صعبة وخطيرة على كل المستويات.

الجدول رقم 06 : طلب الاستفادة من التكوين المهني الفترة ما بين 1992 و1998 السنوات

1998-1995

معدل الزيادة السنوية		1998	1995	1992	السنوات طلبات التكوين
1998-1995	1998-1992				
4.58		532000	465.000		الطلب النظري للتكوين المهني
5.40	13.14	250000	295374	119193	الطلب الفعلي الحقيقي للتكوين المهني (المسجل)
2.00	12.46	145000	154062	71659	المترشحون الذين حضروا الامتحان

المصدر: -معطيات (1) : المجلس الوطني للتخطيط 1999 معطيات (2) (3) وزارة التكوين

المهني دليل الإحصاء 1999

2-1-2-2 فرص التكوين

عندما نتكلم عن فرص التكوين فإننا نعني بالضرورة عناصرها الأساسية المتمثلة في قدرة الاستقبال وتنوع أنماط التكوين وكذا مدة التكوين والدراسة دون إغفال المردودية الداخلية لمنظومة التكوين المهني. ومن حيث قدرة الاستيعاب فقد قدرت المناصب البيداغوجية المفتوحة ب 242.800 منصب تكوين سنة (1998) موزعة على النحو التالي:

- قطاع التكوين المهني 157.300 منصب تكوين.
 - باقى قطاعات التكوين (العمومية) 50.000 منصب تكوين.
 - مؤسسات خاصة 22.500 منصب تكوين بما فيها مؤسسات عمومية 13.000 منصب تكوين.
- وتجدر الإشارة إلى المجهود الذي بذلته كتابة الدولة للتكوين المهني (سابقا) خلال السنوات الخمس الأخيرة من القرن الفارط؛ أدى إلى توفير معدل سنوي يتراوح ما بين 100.000 و110.000 منصب تكوين كل سنة، ويشمل أنواع التكوين.
- فى حين استفادت باقى القطاعات العمومية التي تعاني من انخفاض نشاطاتها منذ سنة (1986) من تطبيق النصوص القانونية المتضمنة إصلاح المؤسسات العمومية واستقلاليتها للتخلي عن التكوين الأساسى و المتواصل فى المؤسسات.

وما يمكن تسجيله في هذا الجانب هو وجود قدرات كبيرة للتكوين غير مستغلة استغلالا عقلانيا، وكذا سوء التقدير للتكوين المنجز خلال ثلاثة عقود من الزمن، الأمر الذي دفع السلطات

العمومية تحويل 37.000 مقعد بيداغوجي، مما يعادل 66.000 منصب تكوين، تدريجيا لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية (التربية الوطنية؛ التعليم العالي، التكوين المهني).
أما في سنة (1999) فتعززت الجهود قصد تحقيق مردودية ذات نوعية لمجمل القدرات البيداغوجية، حيث قدر العرض السنوي في مجال طلب مسجل سنة 1998 (أي بمعدل تغطية قدره 70 % ؟

2-2-2 التكوين المهني من حيث الكم و النوعية

رغم وجود 688 مؤسسة تكوينية، منها 201 ملحقة تستقبل 157.000 منصب بيداغوجي وضمان تأطير القطاع ب 9.500 مكون، حائزين في أغلبهم على شهادة الكفاءة المهنية؛ بما يعادل التأطير النظري بمكون واحد لكل 14 متربصا وهو معدل مقبول مقارنة بما هو معروف في الدول المتقدمة في هذا المجال.

غير أن هذا يبقى غير كاف مقارنة بالتقدم الذي عرفه مجال التكوين المهني من حيث تنوع أشكاله التي تتطلب طرائق جديدة للتعليم و التعلم.

لم يكن هدف التكوين المهني هو تحسين المدخولات و العائدات و الإنتاج بل هدفه الأساسي هو تقدم العامل و تنمية شعوره بقيمة العمل و بوجه خاص الاعتراز بالانتماء المهني¹
وإذا كان قطاع التكوين المهني قد ساهم في إعداد ما يقارب 40.000 متخرج سنة (1992) في إطار نمطي التكوين في المراكز وبواسطة التمهين، و تضاعف هذا العدد سنة (1997)، حيث بلغ ما يزيد عن 80.000 متخرج، فإن نسبة المتحصلين على العمل (حسب تحقيق مركز الدراسات والأبحاث حول المهن (CERPEQ) تتراوح بين (10 و 20 %) أضف إلى ذلك نسبة المتخلين عن الدراسة التي تقدر بحوالي 23 % كمعدل سنوي. وهي في تزايد مستمر.

هذا ما يفسر الاختلالات الموجودة بين القطاع المكون ووضع سوق العمل كما ينبئ بوجود أسباب قد يصعب على المشرفين على القطاع إدراكها مثل نقص المحفزات والإعلام أو تكوين غير ملائم أو قد يعود إلى صعوبات مادية التي يعانيها التلاميذ وأولياهم، مما يدفع الشباب إلى الالتحاق مبكرا بسوق العمل بما فيها القطاع غير الرسمي ولعل تناولها بالتحليل والتشخيص

¹ - سلاطينة بلقاسم ، المرجع السابق، ص 563.

لموضوع المنظومة التكوينية وتفاعلها مع عالم الشغل، يدفعنا حتما إلى إبراز أهم المراحل المتعاقبة التي ميزت التكوين المهني وعلاقته بالعمل من حيث الكم والنوعية.

2-2-1-2 مرحلة من (1962 – 1979)

تميزت بداية المرحلة بالاعتماد على قدرات التكوين المشكل أساسا من مجموعة متواضعة من المؤسسات المتخصصة في التكوين التي تركها الاستعمار؛ كـ بعض الثانويات والمدارس التقنية ذات الطابع المهني والموزعة عبر الوطن، وكان الهدف الرئيسي هو تكوين سريع لعمال مختصين وأعاون تقنيين في دورات قصيرة يتم تشغيلهم مباشرة: وإدماجهم في الحياة العملية نظرا لغياب اليد العاملة المؤهلة آنذاك.

ومع انطلاق الحركة الاقتصادية بفضل المخططات الوطنية بدءا من المخطط الثلاثي (1967) إلى المخططين الرباعيين (1970. 1973. 1974. 1977) . هذه المخططات التنموية أفرزت حاجات معتبرة إلى اليد العاملة المؤهلة وكذا الإطارات السامية والمتوسط في شتى المجالات، مما جعل المنظومة التكوينية آنذاك غير قادرة على تلبية هذا الطلب.

وتداركا للنقص في مجال التكوين شرعت القطاعات الاجتماعية والاقتصادية في إنشاء هياكل خاصة بالتكوين، لتلبية حاجاتها الكمية والنوعية بالإضافة إلى إفادة عدد من العمال والموظفين إلى بعض الدول الصديقة قصد تكوين إطارات عليا و متوسطة.

هذه الوضعية جعلت من الدولة تعطي الأولوية لإنشاء معاهد ومدارس عليا تابعة لبعض القطاعات كالزراعة والطاقة والصناعة والمالية و التعليم العالي والصحة وغيرها، تستقبل أعدادا من المتربصين الجدد باعتماد نظام التعاقد كضمان استقرار الإطار المكون وفي سنة (1979) ظهرت من نتائج هذه الجهود، خاصة على مستوى القطاعات الأكثر احتياجا لليد العاملة، مثلا في قطاع التربية الوطنية سجل ما يفوق 14.000 متكون، وقدر عدد المستقبلين عموما ب 50.267 متدربا أي بمعدل مردودية هياكل التكوين قدره 77.30 %.

ولعل ما يسجل من حيث النوعية أن حاملي الشهادات بلغ عددهم مستوى معتبرا قدر ب 30.872 في جميع المستويات والاختصاصات، وما يعزُرُ هذا النوعية هو أن أهداف التكوين ومحتوى البرامج والوسائل البيداغوجية يتم تحديدها باستشارة الهيئات المستخدمة التي كانت تحدد بدورها المهام الرئيسية لمنصب الشغل الواجب توفيره بعد انتهاء فترة التكوين.

هذا الأسلوب سمح بتكافؤ العلاقة بين التكوين و التشغيل؛ وخلق تفاعلا بين النظام التكويني و الحاجة إلى اليد العاملة من حيث الكم؛ وفي الوقت ذاته ضمن استقرار اليد العاملة الذي يؤدي حتما إلى تحسين الأداء في العمل المنتج. ولقد سجلت المنظومة التكوينية من حيث الكم سنة 1973 عددا معتبرا من الأقسام العملية بلغ 425 قسما، بطاقة بيداغوجية 12.000 منصب تكوين موزعة بنسبة 79 % على أربعة فروع هي :

- البناء و الأشغال العمومية 31 %.

- الصناعة المعدنية 25 %

- الكهرباء و الميكانيك 13 %

- الإدارة 10 %

وفي نهاية سنة (1979) ارتفع معدل الزيادة ب 13 % سنويا مقارنة بسنة (1973) حيث تم تسجيل حوالي 25.000 و قدر عدد المتكويين بحوالي 26000 بمعدل مردودية هياكل استقبال يفوق 100 % بينما وصل عدد المتخرجين خلال نفس السنة إلى 13.370 متدربا، من بينهم أكثر من 91 % تحصلوا على شهادات التكوين.

وما يمكن استخلاصه خلال فترة (1962-1979) هو تطور المنظومة التكوينية الفرعية عبر القطاعات المختلفة، وانتشارها السريع الأمر الذي أضفى روح التفاعل والتجاوب بين المنظومة والعمل المنتج؛ طالما أن التكوين كان يتم بانسجام دائم مع عالم الشغل، ومتبنيا عروضاً وفقاً للحاجات المخططة.

ومن خلال هذا العرض الموجز وتحليل نشاط المنظومة التكوينية من حيث الكم والنوع عبر ما يزيد عن عقد ونصف بعد الاستقلال، نقف عند بعض الخصائص الرئيسية للمنظومة وهي :

أ/ انسجام تطور التكوين المهني و ارتباطه بالانشغالات المهنية للمتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين، حيث كان يتفاعل مع الحاجات الحقيقية إلى اليد العاملة الناجمة عن تطور وتوسيع نشاط المؤسسات.

ب/ غياب التمييز بين الحاجة الاجتماعية والاقتصادية للتكوين أي لم يكن هناك تمييز بين الطلب والعرض في مجال التكوين، بل كان إدماج حائزي الشهادات في الحياة العملية يتم مباشرة مع المستخدم.

ج/ اشتراك الدولة والمؤسسات في تنشيط المنظومة التكوينية.

2-2-2-2 المرحلة (1980 - 1989)

أدت الإصلاحات الاقتصادية في هذه الفترة إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما جعل التغيير في السياسة التكوينية أو إعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي¹. فقد تميزت هذه المرحلة بانطلاق ميداني لإصلاح المنظومة التربوية والتكوينية أي تطبيق الأمر (16 أبريل 1976) كما تزامنت هذه الفترة مع مرحلة توسيع القدرات البيداغوجية وإقامة إطار مؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين المهني حيث كانت شبكة التكوين القائمة تندمج ضمن الأمر الصادر سنة (1967) المنظم للتعليم والتكوين.

أما القانون الصادر سنة (1984) فاهتم بتحديد آليات تنظيم توافد التلاميذ على أطوار التعليم والتكوين والحياة العملية، وتتمثل هذه الكيفيات في :

- المخطط الوطني للشغل هو الذي يحدد نسبة الحصص لخريجي طور التعليم الأساسي الموجهين لسوق العمل.

- اللجان البيداغوجية هي التي تقرر تعيين التلاميذ المنتقلين إلى طور التعليم ما بعد الأساسي حسب الشعب مع مراعاة النتائج والرغبات وفقا لأولويات المخطط الوطني للتنمية.

- اعتبار التكوين عنصرا من عناصر الطور الأساسي حيث تكمن مهمته الرئيسية في التكفل بالمتسربين والذين تم توجيههم نحو عالم الشغل.

ولعل أبرز ما يميز هذه المرحلة في مجال علاقة التكوين المهني بالعمل المنتج هو الشروع في التكوين عن طريق التمهين سنة (1982) ، والتكوين عن بعد سنة (1985) حيث كان الهدف الرئيسي مضاعفة فرص التكوين وتكييفها مع حاجات سوق العمل، وإرغام المؤسسات التي تشغل عددا من العمال يساوي أو يفوق 20 عاملا على تنظيم عمليات التكوين القاعدي (الأولى) والمتواصل (أثناء الخدمة) وضمان تمويلها.

أما من حيث الكم فقد سجلت قدرة بيداغوجية نظرية قدرها 108.300 منصب لصالح 113.000 متربص مسجل فعليا.

ولعل الجدول الموالي يبين تطور عدد المتكويين حسب إحصائيات وزارة العمل سنة (1979)؛ وإحصائيات المجلس الوطني للتخطيط سنتي (1985 - 1989).

¹ - قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في :علم الاجتماع ، تخصص :علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر – بسكرة- ، 2013-2014 ، ص 69

جدول رقم 07 : تطور قدرات التكوين وعدد المتكويين خلال الفترة 1979 - 1989

1989		1985		1979		السنوات المقاييس
مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	مركز التكوين الإداري	مركز التكوين المهني والتمهين	
17	326	31	270	-	70	عدد المؤسسات
7500	100800	14000	50200	-	25000	القدرات البيداغوجية
5000	108000	14000	47060	-	25349	عدد المتربصين

المصدر : وزارة العمل 1979 المجلس الوطني للتخطيط 1985 - 1989

وحسب الدراسات التي أجريت سنة (1986) حول عدد المتكويين وحسب التخصص فتشير إلى أن نسبة 44 % زاولوا دراستهم في الفرع التقني الصناعي، من بينهم ما يزيد عن النصف التحقوا بفرعي الصناعة الميكانيكية والمعدنية، و 25 % كانوا يحضرون لشغل مناصب إدارية و 22 % انضموا إلى اختصاصات مرتبطة بالبناء والأشغال العمومية.

ونستخلص من نشاط المنظومة التكوينية خلال هذه الفترة من حيث الكم ما يلي :

- تضاعف عدد المتكويين بين سنة (1982 - 1989) بمعدل زيادة سنوية قدرها 12,5 %
- تقلص نسبة حائزي الشهادات ب 25 % بالنسبة للأعداد الموجهين سنويا للتمهين، مما يفسر ارتفاع نسبة التخلي عن التكوين.

- قدرت مشاركة الفتيات سنة (1989) ب 8 % فقط.

أما من حيث النوعية، فيعتبر نمط التكوين عن طريق التمهين أقل كلفة من التكوين في المراكز، وأفضل أنواع التكوين من حيث المردودية وضمان استقرار اليد العاملة وهو الأسلوب المعتمد في البلدان التي عرفت تطورا في هذا المجال.

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

المجتمع¹.

غير أن ما يسجل من نقائص ومآخذ وانتقادات لمنظومة التكوين المهني خلال هذه الفترة حسب تحقيق أجراه مركز الدراسات حول المهن والمؤهلات (CERPEQ) سنة (1992) يمكن إيجازها في :

¹ - - قويجيل منير ، المرجع السابق ، ص 70

- حظوظ حاملي شهادات التمهين في الحصول على منصب عمل أقل من تلك المتوفرة في باقي أنماط التكوين.
- عدم تطبيق القانون الذي ينص على تكفل أرباب العمل بالمتربصين أو تسديد رسم التمهين بسبب انعدام النصوص التطبيقية.
- عدم احترام دفتر الشروط من طرف أرباب العمل الذين يعتبرون التمهين وسيلة لتوظيف اليد العاملة بأقل التكاليف.
- إسناد مهمة المتابعة البيداغوجية للمتتمهين إلى مكونين غير مؤهلين لهذا النمط من التكوين مما جعل التكوين المهني ينحرف عن أهدافه.
- أما التكوين بالمراسلة الذي شرع في تطبيقه سنة (1985) عن طريق تنظيم تجمعات دورية للمتدربين في اختصاصات محدودة مثل المحاسبة والبنوك والتأمين.
- فلقد ولد رغبة كبيرة لدى العمال الذين كانوا يطمحون إلى تحسين مستواهم، بسبب مرونة هذا النمط من التكوين.

2-2-2-2 التكوين بواسطة المراسلة

لقد بلغ عدد المسجلين 16.000 عن طريق المراسلة سنة (1989) بزيادة 5659 متدربا على مدى سنتين فقط، مقارنة بسنة (1987). ولم تتجاوز نسبة الفتيات 7 % وفي نهاية المرحلة بلغ عدد حائزي الشهادات 1.500 في جميع الاختصاصات منذ سنة (1985) غير أن هذا النمط من التكوين عرف بعض النقائص، تتمثل في نقص الاختصاصات المعروضة رغم ظهور الفروع التكنولوجية في نهاية الثمانينات. وكذا حصر الشهادة الممنوحة بعد فترة التكوين في شهادة الكفاءة المهنية (CAP) بالإضافة إلى الشهادة المهنية، مما دفع المعنيين إلى العزوف عن هذا النمط من التكوين.

2.2.2.2 التكوين خارج القطاع

أما التكوين خارج قطاع التكوين المهني. فقد عرف مرحلتين خلال الفترة (1980-1989) فالأولى : امتدت من 1980 إلى 1985 وسجل خلالها الحفاظ على الوتيرة المرتفعة لنمو قدرات التكوين. حيث تميزت بارتفاع بنسبة 60 % وكذا مضاعفة حاملي الشهادات وعدد المتدربين كما يبينه الجدول الآتي :

الجدول رقم 08 : تطور مقاييس التكوين في الفترة 1980 - 1985

التغيير		1985	1980	السنوات
النسبي	المطلق			المقاييس
-	-	337	-	عدد المؤسسات
59.40 %	38600	103600	65000	القدرات البيداغوجية
101.6 %	51103	101370	50267	عدد المتدربين
95.00 %	29289	60160	30871	عدد حاملي الشهادات

المصدر : وزارة التكوين المهني والعمل (دواسة بالفترة من 1979 - 1985)

ولعل أبرز القطاعات التي ساهمت في ارتفاع النسبة التي تتمثل في قطاع التربية الوطنية بنسبة 24,2 % والصحة العمومية 10 % والفلاحة 7,4 % ومن القدرات البيداغوجية، وهذا ما يفسر إيجابيات المرسوم رقم (82 - 289) الذي حث على إنشاء مصالح التكوين داخل المؤسسات. أما المرحلة الثانية (1985 - 1989) فقد تميزت باتجاه سلبي لمقاييس التكوين، مثلما يبينه الجدول الآتي :

الجدول رقم 09 : انخفاض مقاييس التكوين خلال الفترة (1985 - 1989)

التغيير		1989	1985	السنوات
النسبي	المطلق			المقاييس
4.15 %	14	323	337	عدد المؤسسات
31.13 %	32250	71350	103600	القدرات البيداغوجية
39.4 %	39580	61790	101370	عدد المتدربين
63.23 %	43100	25060	68160	عدد حاملي الشهادات

المصدر : المجلس الوطني للتخطيط - حصيلة المخطط الخماسي (1985-1989)

وحسب نتائج الدراسة فإن هذا التدهور مس كل القطاعات، باستثناء قطاع الصحة العمومية الذي سجل ارتفاعا في مجال قدراته البيداغوجية بنسبة 26,21 % و 19,48 % على التوالي، بينما انخفض عدد حاملي الشهادات بما يقارب النصف. غير أن هذا الانخفاض له ما يبرره حيث شهدت الفترة تراجعاً في النشاط الاقتصادي ومما زاد في نسبة الانخفاض تطبيق النصوص القانونية المتضمنة استقلالية المؤسسات العمومية؛ مما دفع مسؤولي هذه المؤسسات إلى اعتبار النفقات المخصصة للتكوين بمثابة أعباء إضافية لا يمكن تحملها.

3-2-2-2 المرحلة (1998-1990)

تميزت هذه الفترة بإعداد مخطط وطني يهدف إلى توفير الآليات والوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين وجعله يتماشى والتحويلات الكبرى التي عرفتها البلاد في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

و لعل أبرز محاور الاستراتيجية الجديدة في هذا الميدان ما يتعلق بدور الدولة ومكانتها في الوظائف الاستراتيجية للتخطيط والتسيير وكذا تحديد دور المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين في توفير فرص التكوين المهني. بالإضافة إلى محور ضبط وتحديد المهام المسندة إلى قطاع التكوين المهني والتي تركز على ثلاث أهداف رئيسية هي¹ :

- تحسين المستوى التأهيلي للعمال المشتغلين.
- تلبية الطلب المتزايد في مجال التكوين لفائدة التلاميذ المطرودين من المنظومة التربوية.
- إعداد الشباب والكبار الذين يبحثون عن عمل لأول مرة.

أما من حيث القدرات البشرية والمادية، فيمكن تسجيل تطور رئيسي في توزيع شبكة التكوين التي وصلت في سنة (1998) إلى 439 مركزا للتكوين المهني والتمهين و201 ملحقة و41 معهدا وطنيا متخصصا، و06 معاهد للتكوين المهني، بالإضافة إلى الاستفادة من خدمات معهدين متوسطين للتكنولوجيا متخصصين في الزراعة (ITMAS) وخمسة مراكز للتكوين والإرشاد الزراعي (CFVA) بعد تحويلهم إلى قطاع التكوين المهني.

أما من حيث الكم فقد سجل القطاع عدد المتربصين في المراكز سنة (1998) نسبة تفوق 50 % من العدد الإجمالي للمسجلين، وبلغت نسبة ارتفاعه بين سنوات (1998-1990) 2,73 سنويا، بينما التكوين عن طريق التمهين شهد تراجعا منذ سنة (1993) واستقر في حدود 100.000 متربص منذ (1995) مسجلا خلال الفترة بين سنة (1998-1990) تغيرا سنويا قدره 1.75 % . وقد تعود هذه الوضعية لسبب عجز قدرات القطاعات في مجال الاستقبال والتوظيف، الناتج عن عجز ميزانية الدولة وتأثرها بشروط الصندوق الدولي للقرض (FMI) خلال هذه الفترة.

¹ - بن يربح نذير ، المرجع السابق، ص 149

2-2-2-1-3 التكوين عن طريق الدروس المسائية

أما التكوين بواسطة الدروس المسائية؛ فرغم تزايد عدد المترشحين خلال هذه الفترة فلم يمثل سوى نسبة ضئيلة لم تتجاوز 3.6 % سنة (1998) ، وقد يعود ذلك إلى الارتجالية في اعتماد هذا النمط من التكوين، وانعدام إجراءات تنظيمية ملائمة للأهداف المحددة، وكذا عدم توفره على وسائل وأدوات بيداغوجية تسمح بتطوير هذا النمط.

تعتمد هذه الطريقة التكوينية على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الانتهاء من دروس التكوين الإقامي العادي حسب مواقيت مدروسة، حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني¹.

2-2-2-2-3 التكوين عن بعد

الهدف من هذا النمط من التكوين هو ضمان تقديم الدروس التكوينية عن طريق المراسلة، أي البريد حيث تصل إلى مقر سكن المسجلين، للاستفادة من دروس التعليم المهني عن بعد، ويجب القيام بإجراءات التسجيل لدى مصالح المركز الوطني للتعميم المهني عن بعد. إن التعليم المهني عن بعد لا يضمن التكوين إلا في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة².

إن هذا النمط هو الآخر لم يحقق الهدف المنشود لنفس الأسباب التي ذكرت في نمط التكوين بواسطة الدروس المسائية.

2-2-2-3-3 التكوين التعاقدى أو (المتواصل)

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تحسين مستوى عمال القطاعين العام والخاص وإعادة تأهيلهم، وقد شرع القطاع المعني في تطبيقه في بداية التسعينيات، غير أن تراجع الطلب في ميدان التكوين المتواصل على مستوى المؤسسات بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفت البلاد خلال هذه الفترة، حيث انتقل من 2.113 طلبا سنة (1992) إلى 1.901 طلبا سنة (1997) جعل كل ذلك التكوين التعاقدى ضعيف المردودية.

¹- ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 03، العدد 02، الجزائر، ديسمبر 2020، ص62.

²- ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، المرجع السابق، ص63.

من خلال أنماط التكوين التي يتبناها قطاع التكوين المهني، يمكن القول أنه يحاول أن يوفر أكبر قدر من أساليب التكوين للسماح للمتكونين باختيار الأسلوب الذي يناسب ظروفهم المختلفة، وهي إحدى النقاط التي يراهن عليها التكوين المهني عموماً¹.

ومن خلال تحليلنا لمنظومة التكوين المهني وتفاعلها مع العمل المنتج خلال هذه الفترة (1990-1998) نستخلص النتائج التالية :

- تركيز السلطات العمومية اهتماماتها على أولوية الاستجابة للطلب الخاص بالتكوين بنفس الطريقة المنتهجة في المنظومة التربوية (التقسيم الإداري)
- غياب المقاييس الاقتصادية جعل جهاز التكوين يميل إلى المنظومة التربوية (استقبال المتسربين) أكثر منه إلى عالم الشغل (تلبية الحاجات إلى اليد العاملة المؤهلة).
- عزوف المترشحين للتكوين عن بعض الفروع وكذا أنماط التكوين مثل الدروس المسائية والتكوين عن بعد.
- غياب التنسيق بين مختلف المتعاملين بصفة قانونية في التكوين عن طريق التمهين.
- عدم التزامات المؤسسات الخاصة وأرباب العمل بما جاء به قانون التمهين ودفتر الشروط.
- غياب التنسيق بين التكوين النظري والتكوين التطبيقي. إذ تبين أن أكثر من نصف عدد المؤسسات كانت محل تحقيق لا تتوفر على أي برنامج تكوين خاص بها. وفيما يتعلق بالقدرات الإجمالية لقطاع التكوين نسجل غلق عدة فروع لأسباب أهمها قلة المترشحين، ونفور البعض من فروع " يحتقرونها" كونها تشمل نشاطات شاقة وقليلة الأجرة، وكذا نزوح سكان بعض المناطق لأسباب أمنية. ولعل المؤشرات الواردة في الجدول الموالي توضح ذلك بدقة.

الجدول رقم 10: عدد الفروع المشتغلة وغير المشتغلة خلال الفترة بين (1992-1997)

1997	1996	1995	1992	
5.918	5.641	5.389	4.637	الفروع المشتغلة
360	337	364	490	الفروع المشتغلة حسب السبب
187	147	139	-	قلة المترشحين
60	95	118	-	قلة المعلمين
23	35	35	-	نقص التجهيزات
90	60	72	-	أسباب أخرى
6.638	6.315	6.117	5.127	المجموع

المصدر : الدليل الإحصائي - كتابة الدولة للتكوين المهني 1999

¹- ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، المرجع السابق، ص 63.

أما عدد المتدربين حسب أنماط التكوين المهني فلم يكن متزنا فقد سجل القطاع زيادة ضئيلة في المراكز والتمهين، في حين سجل انخفاضا ملحوظا في نمطي التكوين بواسطة الدروس المسائية و التكوين عن بعد .

خاتمة الفصل

يعتبر الدور الذي تقوم به مراكز التكوين المهني في إعداد الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على إيجاد مكان لها في سوق العمل من الأدوار الأساسية في العملية التربوية، ولقد أولت الجزائر على غرار باقي الدول أهمية كبيرة لهذا القطاع حيث خصته بوزارة قائمة بذاتها تسهر على تنظيمه وتسيير شؤونه.

وبناءً على هذه النتائج والتحديات في مجال التعليم والتكوين المهنيين في الجزائر، يمكن اقتراح التدابير التالية:

- دمج مواد في برامج التعليم من أجل توعية التلاميذ بالمهن، وهو ما سيبعث بالاهتمام المبكر للتلميذ بالتكوين المهني والتمثين الجيد والمشارك بين قطاع التعليم الوطني وقطاع التكوين المهني.
- وضع آلية لتسهيل الانتقال من التعليم النظامي نحو التكوين المهني.
- القيام بحملات اتصال قبل إطلاق التخصصات وتنويعها من أجل ضمان دمج أشمل للشباب؛
- العمل على تحديد التوقع الجغرافي للتخصصات وجعلها أكثر ملاءمة للمهن الخاصة بالمناطق الإقليمية من أجل تحفيز الطلب المحلي.
- زيادة مشاركة المتعاملين الاقتصاديين في رسم ووضع برامج التكوين.
- تعزيز مدّ المؤسسات بالوسائل التقنية والبيداغوجية بما يستجيب للتكنولوجيات الجديدة من أجل تلبية متطلبات المؤسسات الاقتصادية.
- التوقع بشكل كاف للاحتياجات المستقبلية للاقتصاد الوطني عن طريق دمج عروض تكوين للمهن الجديدة بصفة دورية.
- تشجيع المؤسسات الاقتصادية على استضافة المتكويين مهنيًا في إطار التكوينات التطبيقية، في مقابل تكوين متقدم لعمّالها في القطاع، أو مقابل تشجيع ضريبي لهذه المؤسسات.
- وضع برامج تكوين موجهة لمهن التعاقد من الباطن في المشاريع الكبرى للتنمية الصناعية في الوطن.

ومن هذا المنطلق، عملنا من خلال هذا الفصل على تبيان أهمية قطاع التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية، غير أنه ورغم الأهمية التي يكتسبها هذا القطاع، ورغم الجهود المبذولة لتقديمه كمؤسسة تعليمية تسيير جنب إلى جنب مع المؤسسات الجامعية باعتبارهما يملكان نفس

الهدف وهو إعداد الفرد لولوج عالم الشغل من خلال تكوينه في تخصص معين ومنحه في نهاية التكوين شهادة نهائية، غير أن النظرة إلى قطاع التكوين المهني مازالت تقتصر على أن مهمته هي احتواء أولئك الأفراد الذين تم رفضهم من قطاع التربية. وعلى هذا الأساس فعلى القائمين على هذا القطاع بذل المزيد من الجهود لتغيير هذه النظرة وإعطاء قطاع التكوين المهني والتمهين المكانة التي تليق به، وهذا بتظافر الجهود مع العديد من المؤسسات والأجهزة خاصة ما تعلق منها بالمؤسسة الإعلامية نظرا لاتصالها المباشر مع المواطنين.

الفصل الثالث :

سياسة التشغيل في الجزائر

الفصل الثالث: سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

إذا كان النمو الاقتصادي السريع المترتب عن سياسة الاستثمار قد مكن خلال سنوات عديدة التوفير المكثف لمناصب العمل حتى أنه في مرحلة معينة فاق عرض العمل عن الطلب منه، إلا أن هذه المتراجحة بدأت تتغير في بداية الثمانينات وذلك خلال الأزمة الاقتصادية العالمية التي تجلت عنها انخفاض الإيرادات من العملة الصعبة ومنها انخفاض المسرحين سنة 1986 إلى 50000 عامل نتيجة نقص المواد الأولية وانقطاع التمويل و بذلك تكون بداية لظهور حدة البطالة في الجزائر.

و تعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات و اتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي، فمنذ الاستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف الميادين الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية منها، إضافة إلى التحول من الاشتراكية إلى اقتصاد السوق و الذي اعتمدت فيه على تغيير منطقها الاجتماعي و سياستها و استبداله بمنطق جديد يقوم على الفعالية و العقلية الاقتصادية، وكان هذا بالإعتماد على تصفية المؤسسات العمومية و الإقتصادية على وجه الخصوص و الذي كان إما بالغلق أو بالتنازل بالبيع، و هو الأمر الذي أحدثه تراجع أسعار المحروقات، حيث سرح الآلاف من العمال، في الوقت الذي كان فيه الآلاف من الشباب الذي بلغ سن العمل ينتظر التوظيف، وهو ما أدى إلى تفاقم البطالة التي أدت إلى العديد من الآفات الاجتماعية كالفقر، التسول... الخ، و لكن الأمر الأخطر هو تفشي هذه الظاهرة بين حملة الشهادات العليا (خريجي التعليم العالي) و التي تعتبر أمل الأمة في النهوض والخروج من التخلف، و أمام تزايد وتيرتها سعت الدولة جاهدة للحد من البطالة من خلال عدة إصلاحات و انتهجت سياسة تشغيل جديدة معتمدة آليات وأجهزة متعددة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني نظرا لسهولة تكيفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية¹.

¹ - عجاج سهام، واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة، دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل، جامعة الجليلي اليباس - سيدي بلعباس، بدون تاريخ و بدون سنة النشر، ص 226.

أولا : المحطات العامة لسياسات التشغيل في الجزائر

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية؛ فضلا عن سياسة اقتصاد السوق ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل؛ ونجد هذه السياسات تمحورت ضمن السياسة العامة للدولة ضمن مراحل تطور الاقتصاد الجزائري.

1- المرحلة الأولى 1966-1980

دخلت الجزائر مرحلة أخرى حاسمة سنة 1965 ، فسطرت بعض الأهداف لتعطي معنى جديدا للاستقلال السياسي في المجال الاقتصادي بصفة عامة و تمثلت هذه الأهداف في إتخاذ قرارات تخص البنوك ليصبح قطاعا تابعا للعدالة إلى جانب تأميم الثروات الباطنية في 8 ماي 1966 باستثناء المحروقات و مثل هذه الأحداث قد أعطت نهجا للاقتصاد الجزائري.

بلغ عدد سكان الجزائر 11.8 مليون نسمة، أما عدد العمال النشطين قدر بـ : 2932200 نشيط منهم 234100 مهاجر في الخارج.

إن هذه المرحلة التحليلية لوضعية الجزائر كانت تهيئ الظروف لمرحلة جديدة متمثلة في انتهاج أسلوب التخطيط ، فالمخطط الثلاثي مثل بداية لا بد منها و ضرورية أساسية للاقتصاد الوطني ، فبدأت التجربة بانطلاق المخطط الثلاثي و التحضير له ، و كانت أول انطلاقة له في عملية التصنيع¹ .

فلقد استهدفت استراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال وحسب تطورات الاقتصاد الجزائري فقمنا بتقسيم هذه المرحلة إلى مرحلتين قبل 1973م كمرحلة أولى والفترة ما بين 1974 م و1980م كفترة ثانية.

¹ - راضي نور الدين ، التشغيل و البطالة في الجزائر ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، الجزائر ، 2009، ص 46

1-1 الفترة السابقة لسنة 1973

تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% سنة 1971م و 31.91% سنة 1972م و 30.95% سنة 1973م ، وقد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971م و 48.29% في سنة 1972م و 47.03% في سنة 1973م وكانت أغلب هذه المناصب في قطاع البناء، والأشغال العمومية وذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج اعمار المدن كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله ب 07% من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة، كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي، وتميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971-1973م) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة.

وتميزت هاته المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى، وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة وتم إحصاء بين سنتي (1971 - 1973) حوالي 74250 عرض عمل كل سنة¹.

1-2 - الفترة بين 1974-1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى تبني سياسة المخططات التنموية الشاملة، و كان من مهام المخطط الرباعي الأول هو إيجاد استراتيجية و مواصلة عملية استيعاب البطالة وقد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء أكان ذلك على المستوى الوطني أم على المستوى الخارجي، ولقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة. ونذكر من بين هذه الوظائف النقل والخدمات المتعلقة بالصحة

¹ - قويدل منير ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في :علم الاجتماع ، تخصص :علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر - بسكرة- ، 2013-2014 ، ص 91.

والسكن والتعاونيات الاستهلاكية، بالإضافة إلى التكوين المهني كما تميزت هذه الفترة بارتفاع ووفرة وعروض العمل وبروز فرص أخرى للدخول في قطاع التوزيع، كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر وأحسن الامتيازات المصاحبة للعمل. كما يمكن ملاحظة خلال هذه الفترة ما يلي¹:

- 1- انخفاض ملموس لطالبي العمل، حيث سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طالبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل.
- 2- استقرار في عرض العمل كسب مصالح التشغيل وكان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن .
- 3- عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.
- 4- عدم تحقق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين ولعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها.
- 5- عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات الاقتصادية.
- 6- ضعف إنتاجية العمال.
- 7- التغيير الجذري في استخدام قوة العمل وذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن؛ وذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي.
- 8- استراتيجية النمو لم تعطي الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قارنا بين حجم الاستثمارات الصناعية وما تمخضت عنه من تكاليف باهضة وبين ما قدمته من مناصب شغل².

¹ - مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص165.

² - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص166.

2- المرحلة الثانية 1980-1990 .

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر المؤهلين وذوي الخبرة الطويلة. وفي بلدنا تميزت فترة الثمانينيات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينيات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية، تتمثلان في المخطط الخماسي الأول (1980-1984) و المخطط الخماسي الثاني (1985-1989)¹ .

2-1 الفترة الأولى 1980-1984:

عرفت معظم بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يمثلون فئة السكان الأكثر تضررا ، بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر للمؤهلين ذوي الخبرة الطويلة وتميزت فترة الثمانينيات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل، على عكس السبعينيات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين².

و من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد واتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى:

- تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل³ ، وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق.
- العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

وعليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981-1984م) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157943 طلبا ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149064 عرضا .

¹ - راضي نور الدين ، المرجع السابق، ص 52.

² - قويجيل منير ، المرجع السابق ، ص 93.

³ - القانون الأساسي للعمل 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978

وتشير فترة الخماسي الأول¹ إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق، وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري وذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973م وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.

جدول رقم 11 : نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية مختلف الفروع (1980-1984)

القطاع	المتوقع	المحقق
الصناعة	185000	6.8 %
البناء و الأشغال العمومية	218000	31 %
الخدمات و النقل و التجارة	410000	39.20 %
الإدارات	230000	82.2 %

المصدر: تقرير تنفيذ المخطط الأول (1980-1984)

من خلال الجدول نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر ب 3.2 %، سنويا² كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31 % وذلك راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8 % وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب شغل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة والانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية وصعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة، أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أن هذا القطاع قد فقد ما يقارب من 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي، وتحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين ويرجع هذا الانخفاض في مناصب العمل في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي والعوامل

¹ - محمد بلقاسم حسن بهلول؛ سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر- إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1993، ص 257.

² - مدني بن شهرة؛ المرجع السابق، ص 168.

الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين بالمقارنة بعمال القطاعات الأخرى وإلى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي تابعة للبلدية، أراضي عرشية، أراضي حبوس، هيكلية، تسيير ذاتي...).¹

هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى، والجدول التالي يبين تطور الشغل في القطاع الزراعي.

جدول رقم 12 : تطور الشغل في القطاع الزراعي.

1985	1983	1977	1966	
999000	1097217	692960	852300	الشغل في القطاع الفلاحي
3558000	3724217	2336972	1724900	إجمالي الشغل
28.07	29.4	29.6	49.4	النسبة المئوية

المصدر: الديوان الوطني للإحصاءات، تحقيقات حول العائلات 1983/1985، المعطيات

الإحصائية رقم www.ons.dz

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

كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص² قد أثر بطريقة مباشرة على الاستثمار من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار وكذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهمة تقليديا من طرف الرساميل الخاصة.

لقد كانت الصناعات الغذائية والنسيجية تمثل بمفردها أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982 م ، له يفي هذان القطاعان إلا 24 % من المشاريع المعتمدة وهذه نسبة قليلة بالمقارنة بحجم الاستثمارات وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والإلكترونية والسياحية من إعادة انتشار المذكورة آنفا، حيث كان متوقعا أن يترتب عن 4348 مشروع معتمد ما بين سنة (1983-1987-م) خلق حوالي

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص169.

² - القانون رقم 82/11 المؤرخ في 21/08/1982 يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34: الصادرة بتاريخ 24 أوت 1982

75000 منصب عمل أي ما يعادل 18700 منصب عمل دائم العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل حيث أن الاستثمار في المشاريع الني تستخدم مؤهلات عالية كانت نادرة .

إن الإحصائيات المقدمة من طرف مكاتب اليد العاملة ليست فعالة و غير كافية لأن البطالين لا يسجلون أنفسهم كلهم لمعرفة المعدل الحقيقي للبطالة¹.

2-2 المخطط الخماسي الثاني: 1985-1989:

مقارنة بالمخطط الخماسي الأول نجد اختلافا كبيرا في مجال التشغيل و معطياته مما يؤدي إلى نتائج مختلفة أيضا ، في هذه المرحلة امتدت الأزمة الاقتصادية فأثرت على محور التشغيل و سوق العمل عموما ؛ و الشيء الملفت للانتباه هو انخفاض معدلات خلق مناصب الشغل و بدأ هذا الانخفاض سنة 1985 إلى يومنا هذا ، حيث رأينا فيما سبق المخطط الخماسي الأول ، المعدل السنوي لخلق مناصب الشغل حوالي 140000 منصب ثم تقلص ليصل إلى 125000 منصب سنة 1985 ثم 116000 منصب سنة 1986 إذن هذا الانخفاض زاد من حدة هذا المشكل مما جعل هذه الوضعية خطيرة و خاصة مع ارتفاع السكان النشطين، هذا الضعف و الانخفاض أدى إلى تفهقر التشغيل الإجمالي حيث قدر بحوالي 3840000 منصب سنة 1985 ثم 3914000 سنة 1986 أي بزيادة قدرها 74000 فقط و وصل على 3978500 سنة 1987 و قدرت الزيادة 64500 منصب.

إن الزيادة التي توعدت في هذه السنوات تمثل نسبة ضعيفة جدا إذا ما قورنت بمعدل تزايد السكان في هذه الفترة التي وصل إلى 3.4 % أي هناك اختلال هيكلي بين العرض و الطلب الكلى على مادة التشغيل

إذن من الأر قام السابقة يمكن استنتاج الوضعية الخطيرة الممثلة في تقليص و ضياع مناصب الشغل من سنة إلى أخرى علما أن فئة الشباب تتزايد باستمرار و خاصة الذين تتراوح أعمارهم من 15-25 سنة ، و يمكن توزيع هذه المناصب الضائعة كما يلي :

سنة 1985 حوالي 25000 منصب.

سنة 1986 حوالي 28000 منصب.

¹ - راضي نور الدين ، المرجع السابق، ص 55.

سنة 1987 حوالي 32000 منصب.

- أي ما يعادل 85000 منصب خلال ثلاث سنوات من بداية المخطط الثاني؛ و قد مثل الضياع السنوي المتوسط حوالي 28350 في السنة فهذا معناه أن هذه المناصب لا يمكن تحقيقها كما كان متوقعا في برنامج المخطط و ترجع أسباب ذلك إلى ما يلي:¹
- تقليص مخططات التكفل بالتشغيل.
 - مشاكل مالية و تذبذبات في التموين من المواد الأساسية كالمادة الأولية نصف المصنعة قطع الغيار .

و عليه فقد عرفت الجزائر في هذه الفترة وضعاً اقتصادياً متميزاً حيث ضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين عن العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985م ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989م مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987م وذلك خلافاً للتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989م؛ ومن خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم يتغير وبقي نسبياً عند نهاية المخطط باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8 % إلى 25.2 % ، وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب العمل الجديدة. كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية حيث الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988م من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات. حيث أن هذه الإصلاحات كانت على النحو التالي:²

- 1- إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية³ ، وذلك من خلال إعطاء أكثر استقلالية حيث إنه تتكفل بشؤونها بشكل مباشر والتحسين المستمر لإنتاجية العمل ، ورأس المال والتحكم

¹ - راضي نور الدين ، المرجع السابق، ص 61.

² - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص 171-172.

³ - القانون رقم 01 /88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية 'الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991.

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

2- من بين قوانين الإصلاحات ظهرت صناديق المساهمة¹ مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث تهدف هذه الصناديق إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة فهو العود الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة² ومنه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة وذلك عن طريق المساهمة في رأس المال ومنه خلق مناصب جديدة للعمل.

3- تكيف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة³ وخاصة التكيف مع إصلاح المؤسسات العمومية وإدماج القطاع الخاص ضمن مسيرة التنمية للبلاد وكانت ميكانيزمات هذا التكيف هو تغطية الطلب الاجتماعي وإيجاد آليات التوازن الشامل والنظر في هيكلية الاقتصاد الوطني وذلك ضمن استراتيجيات على المدى القصير والمتوسط. إلا أن ظهور هذا القانون في ظروف اقتصادية ومالية صعبة وتحولات في إيديولوجية لمفهوم الاشتراكية قزم من تطبيقه.

4- دخول الاستثمار الخاص⁴ ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة وإعطائه أكثر حرية من ذي قبل حيث حددت له مهام معينة من بينها تكثيف الأنشطة الانتاجية في مختلف الفروع وإنشاء مناصب شغل، مضاعفة أنشطة التمويل من أجل التصدير.

1 - القانون رقم 02/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بالتخطيط: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991

2 - القانون رقم 25 /88 الصادر بتاريخ 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 13 جويلية 1988.

3 - القانون رقم 03/88 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بصناديق المساهمة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991

4 - المرسوم رقم 119 /88 الصادر بتاريخ 21 جوان 1988 المتعلق بصناديق المساهمة، الأعراف الانتمائين التابعين للدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 25، الصادرة بتاريخ 22 جوان 1988

5- تشجيع التصدير وترقيته¹ وذلك من خلال إعطاء بعض التحفيزات الضريبية، وتسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة، ومنح امتيازات تتعلق بإجراءات النقل، ومنح بطاقات القروض لبعض المؤسسات العمومية المصدرة مع الترخيص لفتح مكاتب ترقية الصادرات وإلغاء تأشيرة الرقابة على الصرف كل ذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة لكن نتائج هذا القانون كان محدودا نظرا لافتقار الاقتصاد للمواد القابلة للتصدير بسبب قلة الإنتاج.

6- توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي وفائض العمالة المترتب عن تناقص الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر.

والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة وانقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطية وبقطاع الغيار وإلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى هذا ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها من جهة والحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية من جهة أخرى ورغم التحفيزات إلا أن تدهور الأوضاع في مجال التشغيل يمس بالدرجة الأولى القطاع الخاص وهذا مما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنويا

ويمكن تلخيص نتائج المخططات التنموية في الجدول التالي:

جدول رقم 13 : المخططات التنموية

السنة	69-67	73-70	77-74	79-78	84-80	89-85
سندات مناصب العمل	107750	329700	521300	29000	725000	434800
المعدلات السنوية	35917	82425	130325	145000	145000	69600

المصدر وزارة التخطيط

الملاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ هذه المناصب في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات كما ذكرت سابقا وفي سنة 1990، لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب

1 - النظام رقم 91-02 المؤرخ في 20 فيفري 1991، يحدد شروط فتح حسابات بالعملة الصعبة للأشخاص الطبيعيين والمعنويين ذوي الجنسية الأجنبية المقيمين أو غير المقيمين، وتشغيل هذه الحسابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991

العمل سالب حيث خسرت الجزائر 150.000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4 432.000 عامل إلى 4283000 عامل حسب إحصاء الديوان الوطني للإحصاء.

3- المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990 – 1993)

رغم كثرة الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في أواخر الثمانينات إلا أن استفحال الأزمة الاقتصادية أثرت كثيرا بشكل سلبي على الأوضاع الداخلية للبلاد خاصة نتيجة انخفاض في أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي؛ و أيضا في تضخم الديون وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية¹ هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات و المواد الأولية، و المواد النصف مصنعة وقطع الغيار مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية وتسجيل معدل عالي جدا من البطالة حيث بات من اللازم و الضروري جدا في إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة اقتصادية جديدة أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك من خلال تطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة والتقليل من حدة الفقر و آثارهما الوخيمة على البلاد. فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي في أبريل 1994 المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية (صندوق النقد الدولي)، والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم، الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق. ومن بين هذه الإجراءات نلخصها في ما يلي:

1- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وأجنبية كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية² وتحديد كفيات المعاملة فيها؛ وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.

1 - عبد العزيز الشراي، عبد الرازق بالحبيب؛ السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي؛ إشارة خاصة إلى معضلة البطالة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد السادس. جامعة الجزائر 1997. ص 56 إلى 58

2 - التنظيم رقم 08 /91 المؤرخ في 14 أوت 1991 المتضمن تنظيم السوق النقدية

2- تعميق إجراءات الاستثمار¹ وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للاستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال الضمانات والامتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب وذلك بغية جلب الاستثمارات من أجل توفير السلع والخدمات وتوفير عروض العمل وهو المجال الذي كان حكرا على الدولة.

في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقي مع صندوق النقد الدولي.

3-1 حالة الشغل عند الاتفاق الأول

إن مشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والمواد الغذائية الواسعة الاستهلاك جعلت الجزائر تطلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتواجه الاختلال في ميزان المعاملات الاقتصادية بحيث خصص لها سحبا من التسهيلات التعويضية بالإضافة إلى سحب الجزء الخاص من احتياطاتها و كان ذلك ما يعادل 584 مليون دولار أمريكي كقروض ، وبالمقابل قدمت الجزائر برنامجا اقتصاديا لمدة سنة يمتاز بتنوع أهدافه لتدعيم الهيكلة الجبائية والنقدية والمالية ليساعدها على استعداد قدراتها مستقبلا، في هذه الفترة تقلصت عروض العمل مما أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث انتقل عدد البطالين من 435000 بطل سنة 1985 ليصل إلى 1150000 بطل سنة 1990م² كما تشير المعطيات إلى أن البطالة هي الأكثر انتشارا عند الفئات الأصغر سننا.

جدول رقم 14 : نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية 1989-1991

نسبة البطالة		فئات العمر
1991	1989	
% 58	% 63	أقل من 20 سنة
% 41	% 31	25-20
% 23	% 17	30-25
% 06	% 08	أكثر من 30 سنة

المصدر: مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد السادس 1997/1998 مرجع سبق ذكره ، ص 59.

1 - المرسوم التشريعي رقم 12/93 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة في 10 أكتوبر 1993

2 - عبد العزيز شرابي، د/عبد الرزاق بن حبيب - السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى معظلة البطالة- مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مرجع سبق ذكره ص 59

من بين سنة 1979 و 1986 كان هناك متابعة لزيادة الطلب الفعال نظرا لمداخيل المحروقات ، و كذلك زيادة الأجر الحقيقي . اما بعد سنة 1986 حتى سنة 1990 و تحت ضغط الاجتماعي فقد وصلوا زيادة الأجور الحقيقية و لكن دون الزيادة في الطلب الفعال نظرا لانخفاض الانفاق¹. وكان الأكثر تضررا في ذلك ذوي التعلم الثانوي والجامعي؛ وهذا خلافا للمبادئ المذكورة في دستور 1989 م المتعلقة بضمان التكوين و التشغيل للجميع كما أنه يوصي الدستور بأن يتم التكوين على أساس ارتباط وثيق مع الحياة العملية. والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم 15: نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985 – 1991

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	43.3 %	27.9 %	24.8 %
المتوسط	28.6 %	34.3 %	29.8 %
الثانوي	6.5 %	14.9 %	25.5 %
الجامعي	0.6 %	2.8 %	5.8 %
الغير مصرح به	21 %	20.1 %	14.1 %

المصدر: مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير العدد السادس 1997/1998، مرجع سبق ذكره؛ ص 59.

إن الملاحظ من الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوية والجامعية وذلك نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل، من عدم الأخذ بعين الاعتبار محددات التشغيل ومحددات المنظومة التعليمية حيث أن التطابق هو ترتيب التكوين بصفة متواصلة حسب احتياجات التشغيل المحددة وفقا للطلب الاجتماعي والثقافي للسكان وعندما تراخت العلاقة الاسمية بين التكوين والتشغيل وبروز الوضع الجديد بزيادة التكوين بنسبة أقل من زيادة التشغيل أدى إلى ظهور في المجتمع طبقات جديدة من البطالين معظمهم خريجي الجامعات والثانويات، كان ذلك من نتاج الإصلاحات التي طبقت فيما سبق منها الإصلاح الأول للتعليم العالي (1970م) الإصلاح الثاني للتعليم العالي (1973م) صدور تطبيق المدرسة الأساسية (76 - 80) ومشروع إصلاح التعليم الثانوي 1984 كذلك الإعداد المستمر لضبط مختلف الخرائط المدرسية؛ الجامعية، التكوين المهني.

3-2 حالة الشغل عند الاتفاق الثاني والثالث:

إن الوضع الاقتصادي في الجزائر زادت حدته وشحت الموارد المالية من أجل البلوغ إلى مستويات مقبولة من النمو الاقتصادي والتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لانتهاج سياسة

¹ - راضي نور الدين ، المرجع السابق، ص 68.

الدخول إلى اقتصاد السوق مما تطلب اللجوء إلى صندوق النقد الدولي مرة أخرى بعد انتهاء الاتفاق السابق وبالتالي إدخال إصلاحات اقتصادية جديدة وذلك من خلال خطاب النوايا الموجه إلى صندوق النقد الدولي والذي من خلاله تعهدت الجزائر بإجراء الإصلاحات التالية:

1- ترقية النمو الاقتصادي وتخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أكثر أمام المؤسسات الخاصة.

2- إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات، معدلات الصرف وأسعار الفائدة.

3- تحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات.¹

وقد زاد حجم الدعم ب 400 مليون دولار مقسمة إلى أربعة دفعات لمدة 10 أشهر وتمت الاستفادة من ثلاث دفعات، أن الدفعة الرابعة تم توقيفها نتيجة عدم التزام الجزائر ببنود الاتفاق وخاصة فيما يخص تجميد الأجور والمرتبات التي عرفت زيادة نتيجة اتفاق بين الحكومة الجزائرية والاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومن نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين من 1260000 بطل سنة 1991 م ليصبح سنة 1992 م 1482000 بطل ليتزايد سنة (1993-1994م) من 1770000 إلى 2100000 بطل.² رغم أنه كان من ضمن برنامج الحكومة لسنة 1992 م تطبيقا مع بداية جانفي سنة 1992 نظام الشبكة الاجتماعية ولم يتم ذلك إلا في شهر أفريل سنة 1992م حيث تم الشروع في تقديم إعانات والتعويضات للعائلات الفقيرة والأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج ، ومع نهاية السداسي الأول لسنة 1992م شرعت الجزائر في مفاوضات ماراطونية مع المؤسسات المالية وخاصة صندوق النقد الدولي من أجل الحصول على اتفاقيات جديدة، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية والتي أثرت على الاقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 18 منتج مع إجراءات تسريحات للعمال و غلق بعض المؤسسات العمومية إلا أن ذلك لم يشفع لها لدى الهيئات المالية حتى مع بداية 1994 وهي الإصلاحات الهيكلية وسياسة التعديل الهيكلي وهو ما نحاول إبرازه من خلال هذه الدراسة.

1 - الهادي خالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي؛ دار الهومة للنشر، الجزائر، 1996، ص 114.

2 - عبد العزيز شرابي، عبد الرزاق بن حبيب - السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى معظلة البطالة- مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مرجع سبق ذكره ص 58

إن نسبة البطالة تغيرت من فترة إلى أخرى حسب الأهداف التي سطرتهما الجزائر إذ نلاحظ أن نسبة البطالة انخفضت إلى غاية 1990 انخفاضاً نسبياً إلا أن بعد هذه السنة بدأت في الارتفاع تدريجياً مع دخول الجزائر في نظام اقتصاد السوق¹ والجدول التالي يبين ذلك.

جدول رقم 16: نسبة الطبقة الشغيلة، ونسبة البطالة

السنة	1966	1977	1987	1990	1994
عدد السكان القادرين على العمل	2564633	3019952	5341102	5851000	681400
السكان العاملون	1720680	2336263	4139354	469500	5154000
البطالون	843953	713689	1201748	1156000	1660000
نسبة البطالة	32.9 %	23.40 %	22.50 %	19.76 %	24.36 %

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

3-3 حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي:

كانت عشرية الثمانينيات في الجزائر فترة تحول و قطيعة على مختلف المستويات ، فقد انتقل النظام الجزائري ، سياسياً من الأحادية الحزبية و النقابية إلى التعددية السياسية و الإعلامية و النقابية ، و تخلى النظام السياسي الجزائري ، اقتصادياً عن المبادئ الاقتصادية و الأهداف التي كان يركز عليها (التخطيط المركزي ، وجود قطاع عام ، تأميم احتكار التجارة الخارجية، الثورة الزراعية... إلخ) كل ذلك تم في نهاية هذه العشرية، و في ظل أزمة اقتصادية خانقة و مديونية خارجية وصلت الى حدود 23 مليار دولار ، و تدهور في سعر النفط (أكثر من 90 بالمئة من الدخل)².

تلك الأوضاع دفعت بالجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي ومالي ونقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة، وتحرير الاقتصاد بتنفيذ آليات السوق وتخلي الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية وتحفيز دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي نفذ في مارس سنة 1994م، حيث عرف هذا البرنامج إصلاحات واسعة في المجال المالي وأسعار الفائدة والتعديلات السعرية، وتخفيض الدعم وتصحيح أسعار الصرف وتوحيدها وتبين نظام التقويم لها

¹ - جمال لعمارة: اقتصاد المشاركة؛ نظام اقتصادي بديل لاقتصاد السوق نحو طريق ثالث، مركز الإعلام العربي، 2000. ص

24

² - عبد الناصر جابي ، الأزمة الجزائرية ، الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1996 ، ص 269

وتحرير التجارة وإصلاح التعريفات الجمركية وإلغاء تراخيص الاستيراد وذلك بهدف خلق مناخ استثماري خال من القيود الجمركية ومحفز للنشاط في القطاع الخاص لجلب الاستثمار الأجنبي المباشر، يضاف إلى ذلك البدء في تنفيذ برنامج الخوصصة¹، وهي أهم محاور سياسة التعديل الهيكلي إلا أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وإلى وزيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر .

وقد أصبحت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثرت مستويات التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخوصصة، أثر سلبا على مجموع الاستثمار وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة² بحيث ارتفعت النسبة من 24 % سنة 1994 إلى أكثر من 29 % سنة 1997م . في هذه الفترة الزمنية قدر عدد البطالين إلى 2.3 مليون بطل منها 80 % من البطالين هم من فئة الشباب الأقل من 30 سنة و كانت نسبة الثلثين منهم عديمين الخبرة ، و أيضا حوالي 80000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة و حوالي 360000 أجبر فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998 وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تراوح ما بين 250000 إلى 300.000 طلب عمل سنوي . و مما يزيد الوضع بؤسا أن الأسر المتواضعة و الفقيرة هي الأكثر عرضة للبطالة إذ تفيد إحدى الإحصائيات أن 73 % من الشباب العاطل و الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 26 سنة هم أبناء العمال و البسطاء مما يزيد في نفوس هؤلاء الشعور بالبؤس و التهميش³.

والجدول التالي يبين الشغل والبطالة.

¹ - بن عنتر عبد الرحمن؛ مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خظير بسكرة؛ العدد 02: جوان 2002، الجزائر

² - روابح عبد الباقي وعلي همال، آثار إعادة الهيكلة على سوق العمل وتدابير الحماية الاجتماعية؛ دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منشوري- قسنطينة؛ العدد 22؛ ديسمبر 2004؛ ص 60

³ - عبد العزيز الشرايبي ، عبد الرازق بالحبيب، المرجع السابق ، ص 73.

الجدول رقم 17 : الشغل والبطالة في سنتي 1994 و1997 (بالآلاف والنسبة المئوية %)

1997		1994		
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
	8069		6814	فئة اليد العاملة
100	5710	100	5154	فئة المشتغلين
				منهم:
83.1	4743	84.0	4325	الشغل المنظم
21.0	1200	19.8	1023	الفلاحة
8.8	500	10.3	528	الصناعة
12.3	700	13.0	667	البناء و الأشغال العمومية
17.8	1016	17.4	896	الخدمات و الاتصال
23.2	1327	23.5	1211	الإدارة
16.6	967	16.0	829	العمل في المنازل
	2359		1660	البطالون
29.2	-	24.4	-	نسبة البطالة

المصدر : تقرير حول الآثار الاقتصادية والاجتماعية، لبرنامج التعديل الهيكلي، مصدر سابق ، ص 138

إن غياب سياسة ناجعة و واضحة في مجال التشغيل جعلت من العمل الموازي أو ما يعرف بالغير رسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة، إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي الكثير ، وهو ما صعب كثيرا من وضع سياسة حازمة و جادة للقضاء على البطالة ، ونجد أن فئة الشباب هي الأكثر عرضة لظاهرة البطالة بكل أنواعها وتحتل فيها المرأة مكانة كبيرة بنسبة 45.58 % من مجموعة نسبة البطالة، و حسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي:

1- أن خمس طالبي العمل من النساء، بحيث قدرت البطالة بـ 47800 امرأة سنة 1996م بعدما كان عدد البطالين في سنة 1992 لا يتجاوز 125000 من نفس الفئة¹

2- 75.4 % طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب ، كما أن غالبيتهم يوجدون في المناطق الحضرية.

3- و تجدر الإشارة أن نسبة 26.7 % من هم في سن العمل لا يبحثون عن العمل أصلا ، ويعود سبب ذلك لأسباب اجتماعية، تخص كل بطل، أو ربما لأنهم في غير حاجة أصلا للعمل، أو

¹ - تقرير حول تطور أجهزة التشغيل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي. مصالح رئيس الحكومة، 27/03/2003 ص

ربما أنهم يعملون في أعمال غير رسمية ، أو لأنهم يئسوا من البحث عن العمل لأنهم يبحثون عن العمل و لا يجدونه.

4- نسبة 45 % من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية منهم 10 % تم طردهم، 11 % في إطار سياسة التقليل من العمالة، 11.4 % نتيجة غلق المؤسسات؛ 10.1 % نتيجة حل المؤسسات والذهاب الإرادي.

5- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة وهي أكبر نسبة من البطالين.

إن التغيرات المتعاقبة و المتكررة على السياسة الاقتصادية العامة في الجزائر أدت إلى حدوث تغيرات في عرض العمل ، حيث بدأ في الانحدار من سنة إلى أخرى، بالإضافة إلى ترك الدولة و تخليها نهائيا عن سياسة المنصب الدائم المضمون للعمال، وذلك نتيجة الضغوطات الخارجية (صندوق النقد الدولي) الناتجة عن تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادية، بالإضافة إلى العمل الغير رسمي ، أو العمل الموازي و الذي يعتبر الغير الخاضع لمراقبة الدولة وبخاصة في قطاع التجارة كما أن ظهور العمل المنزلي دون المراقبة الإدارية ودون الخضوع إلى آليات المنظومة التشغيلية كل ذلك قد أضفى تركيبة عرض العمل.

وحسب الإحصائيات نجد أن العمل المنزلي ما بين 1990 و 1998م تراوح ما بين 600000 إلى 1.2 مليون شخص أي 17 % من فئة السكان العاملين كما أن دراسات البنك العالمي لشهر ماي 1997م تبين أن تطور العمل الغير رسمي تمحور في مجالات البناء والأشغال العمومية التجارة السياحة والمطاعم وكذلك العمل المنزلي.

ثانيا : سوق العمل في فترة الإصلاح الاقتصادي

عانى الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديات العالم من اختلالات هيكلية عديدة خلال عقد الثمانينيات التي شهدت انخفاضا حادا في أسعار البترول، و عليه فقد تراجع معدل النمو الاقتصادي مما أثر سلبا على مستوى التشغيل وفرص العمل، وإن كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من تصحيح اختلالات ميزان المدفوعات والتقليل من معدلات التضخم والتحكم بسعر الصرف وأسعار السلع والخدمات وحركة رؤوس الأموال، إلا أن هذا البرنامج للأسف له آثار وخيمة على الجانب الاجتماعي ومنها جانب الشغل؛ حيث يعتمد البرنامج على سياسة إدارة الطلب ويقدمها على سياسة زيادة العرض.

فسوق العمل في الجزائر مثل أي سوق في العالم، يقصد به الآليات التي تؤدي إلى تلاقى بين قوى العرض والطلب وهم الطالبون للشغل من العمال؛ وأصحاب الأعمال، حيث يتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور وعدد ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل وإن توازن أو اختلال سوق العمل يظهر من خلال توازن أو اختلال قوى العرض والطلب. وعندما تزيد قوى العرض عن قوى الطلب يظهر اختلال سوق العمل في صورة بطالة¹.

1- جانب العرض:

جانب العرض هذا يمثله طالبي العمل ، و إن أهم العوامل المؤثرة فيه هي معدل النمو السكاني ومستوى مهارة قوة العمل.

1-1 معدل النمو السكاني:

يتميز هذا المعدل بالارتفاع وقد بلغ في سنة 1990 م 2.49 % ، مما أدى إلى الارتفاع في زيادة عدد السكان ، ومنه وجود عرض مرتفع و متزايد في سوق العمل ، أما عن توزيع السكان حسب الفئات العمرية ، أو بعبارة أخرى الشكل الهرمي السكاني فيمثل السكان الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة نحو 44 % من جملة سكان سنة 1987م، بينما في سنة 1998م كانت نسبتهم 36.20 % وفي المقابل يمثل السكان الذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة نحو 5.75 % من جملة سكان سنة 1987 م وارتفعت إلى 6.64 % سنة 1998م، وترجع هذه الزيادة إلى الارتفاع

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص186.

في متوسط العمر المتوقع عند الميلاد والذي ارتفع من 63.6 % سنة 1985م إلى 68.5 % عام 1998م، وذلك بتحسين المستوى الصحي وتؤدي هذه الظاهرة إلى ارتفاع معدل الإعاقة الديمغرافي (نسبة السكان تحت 15 سنة وفوق 60 سنة إلى إجمالي السكان في سن العمل من 15 سنة إلى 60 سنة) إلى نحو 42.84 % عام 1998م أما الفئة العمرية من 15 سنة إلى 60 سنة فقد ارتفعت من 50.23 % سنة 1987م إلى 57.16 % سنة 1998م وهذا ما يؤدي إلى زيادة عرض العمل.

وأما بالنسبة للتوزيع النوعي للسكان فيوزع السكان بالتساوي تقريبا بين الذكور والإناث فنسبة 50.56 % من جملة السكان للذكور مقابل 49.44 % من جملة السكان للإناث، وقد انخفضت مساهمة الإناث في قوة العمل؛ ويرجع ذلك لزيادة معدل الأمية بين الإناث بالإضافة إلى أسباب اجتماعية أخرى تحد من مشاركة المرأة في القوة العاملة .

2-1 - مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل:

إن مهارة قوة العمل ترتبط أساسا بالمستوى التعليمي التربوي، ومدى تطوره وأصبح التعليم في وقتنا الحاضر أداة لتطور المجتمعات وميدانا خصبا لخلق الثروات، وأن التقدم الاقتصادي في دول العالم خاصة الدول المتطورة مصدره التطور العلمي والبحوث العلمية الهادفة إلى المزيد من خلق الثروات ، بعكس المجتمعات المتخلفة التي بها نسبة الأمية عالية هي تلك المجتمعات المتخلفة اقتصاديا، وعلى الرغم من وجود سبل التعليم إلا أن الأمية في الجزائر¹ ، مازالت مرتفعة جدا حيث بلغت نحو 31.9 % سنة 1998م مقارنة بالنسبة العالمية المقدرة بـ 20 % من مجموع سكان المعمورة، كما أنها مرتفعة لدى الإناث، إذ تنتشر في المناطق المعزولة و المنكوبة والتجمعات السكانية الثانوية بمعدل 86.4 % من مجموع السكان سنة 1998م، ويعتبر ارتفاع معدلات البطالة سببا ونتيجة في آن واحد لمستوى التنمية الاجتماعية المحققة².

و لا يقتصر الأمر على مجرد ارتفاع الأمية بين الإناث و الذكور ، بل إن معدلات التعليم مازالت منخفضة وفي جميع المستويات حيث سجل تباطؤ في وتيرة نسبة التمدرس ففي سنة 1998م قدر المعدل الإجمالي للتمدرس بـ 81.6 % أي ما يعادل تقريبا قدره 1.7 % فقط بالمقارنة

¹ - التقرير الوطني حول التنمية البشرية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، مصدر سبق ذكره ، ص 98.

² - معهد التخطيط القومي، الفجوة النوعية لقوة العمل في محافظات مصر وتطورها خلال الفترة 1986 - 1996، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية، رقم 130، يناير 2000، جمهورية مصر العربية، ص 51

مع سنة 1987م وكانت نسبة الإناث مرتفعة حيث قدرت و بنفس السنة بنسبة 79.2 % بعدما كانت نسبة 71.6 % سنة 1987 م ، ونتج عن ذلك تقلص في نسبة تدرس الذكور بحيث انخفضت في سنة 1998م إلى 84 % بعدما كانت 87.7 % في سنة 1987م.

أما في مرحلة التعليم الثانوي والأساسي فبلغ عدد التلاميذ 7.661.000 في السنة الدراسية (1999/2000) بعدما كان عدد التلاميذ 6191000 للسنة الدراسية (1999/1989) أي بارتفاع قدره 2.2 % وعلى الرغم من وجود الارتفاع، إلا أنها نسبة متواضعة ويلاحظ أن الحاصلين على مؤهلات متوسطة لا يملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل ومتطلباته¹، لأن تقييم المردودية الدراسية مهم في هذه الحالة بالذات ؛ أما المنظومة التربوية في الجزائر لا تتوفر على جهاز تقييم المعارف المدرسية وأن التقييم التشخيصي من شأنه تصحيح النقائص المسجلة وإعادة تأهيل المتمدرسين حتى لا يكونوا عبئا على المجتمع بعد تخرجهم بمستوى الرابعة متوسط أو السنة الثالثة ثانوي.

ولقد سائر تطور نسبة التمدرس ارتفاع كبير في نسبة المتسربين ، حيث يتراوح عدد التلاميذ الذين يغادرون المدرسة بين 500 و 560 ألف تلميذ سنويا، سواء بمحض إرادتهم أو عن طريق الإقصاء الذي تقررته السلطات المدرسية .

و تجدر الإشارة أنه في سنة 1997، بلغ عد المتسربين من التعليم الأساسي 360.300 تلميذا، أي بنسبة 6 % من مجموع التلاميذ المتمدرسين، ويضاف إلى هذه النسبة عدد التلاميذ الذي تخلوا عن الدراسة والذين تم إقصاؤهم من التعليم الثانوي وقد بلغ عدد التلاميذ الذين تخلوا عن الدراسة 534.000 تلميذا، يتشكل ثلثهم من التلاميذ الذين تعرضوا للإقصاء قبل الوصول إلى السنة الأخيرة من التعليم المتوسط.

و عليه فإن هذه النتائج تعكس ضعف و هشاشة المردود الداخلي لنظام التعليم ، وهذا ما تثبته نسبة الإخفاق المرتفعة في الامتحانات، فمثلا فيما يتعلق بشهادة التعليم المتوسط التي تتوج بعد تسع سنوات إجبارية من التعليم الالزامي ، يلاحظ أنه من خلال ذلك ما بين 547.800 مترشح تقدموا للامتحان سنة 1997 م نجح منهم 215250 تلميذ، أي بنسبة نجاح تقدر ب 39.3 % ،

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص188.

أما فيما يخص امتحان البكالوريا ، نجح 97352 تلميذا في سنة 1997 م من بين 392119 مترشحا، أي بنسبة نجاح تقدر ب 24.8 % .

و على ضوء هذه النتائج فإن نسبة المتسربين من التعليم المتوسط إلى غاية التعليم العالي تبلغ 95 % ، ويعني ذلك أن من بين 100 تلميذ التحق بالسنة الأولى ابتدائي، لن يصل منهم إلى الطور الثالث (السنة الرابعة متوسط) سوى 87 تلميذا، بمعدل تسرب في هذا المستوى قدره 13 %، و40 تلميذا سوف ينتقلون إلى التعليم الثانوي (السنة الأولى ثانوي)؛ بمعدل تسرب إجمالي قدره 60 % و9 منهم سينجحون في شهادة البكالوريا ويزاولون دراسات عليا، بمعدل تسرب إجمالي يقدر ب 91 % وكتلاميذ سيتحصلون على شهادة التعليم العالي أي ما يعادل 95 من عدد المتسربين، وقد سجلت نفس الظاهرة في منظومة التكوين المهني غير أنها أقل حدة.¹

وفي مرحلة التعليم الجامعي ارتفع عدد الطلبة بشكل كبير خاصة خلال مرحلة التسعينيات والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم 18 : عدد الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي

النسبة	1962	1966	1977	1987	1997
عدد الطلبة	2800	8400	54500	216400	342000

المصدر: عمل الباحثة من مجموعة المصادر

وهي نسبة مازالت متدنية و قليلة بالنظر إلى الدول المتقدمة، وهو ما يؤثر بالسلب على كفاءة ومهارة قوة العمل ، باعتبار أن التعليم العالي الجامعي هو الذي يوفر المهارات اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كما أن تحليل نوعية التعليم في المراحل المتقدمة من المرحلة الجامعية يبرز مؤشرات جديدة لمدى مهارة قوة العمل في الجزائر ذلك أن نسبة الحاصلين على مؤهلات جامعية من الكليات العلمية تبلغ 43 % من إجمالي الخريجين سنة 1997 وهي كليات الهندسة والعلوم وهي نسبة معتبرة حيث تبلغ هذه النسبة في ألمانيا 51.4 % وفي فرنسا 24.8 % وفي اليابان 34 % من إجمالي الخريجين.

و بلغت نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية النظرية في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية 24.4 % عام 1997 وهي نسبة مرتفعة حيث تبلغ هذه النسبة في ألمانيا 14.3 % والولايات المتحدة الأمريكية 27.9 % من إجمالي المتخرجين، وبالتالي يطرح إشكالية حقيقية

¹ - التقرير الوطني حول التنمية البشرية 1998، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة الثالثة عشر، ماي 1999. ص 73

لتوجيه الطلبة بعد التخرج لإنشاء علاقة بين التكوين وسوق العمل التي تشهد تحولا كبيرا باعتبارها أداة فعالة لمكافحة البطالة واستجابة لحاجيات المجتمع والتنمية الاقتصادية.¹

ويمكن رصد أهم ملامح عرض العمل في ظل تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي فيما يلي :

1- لقد زاد حجم قوة العمل في الجزائر من 5.8 مليون فرد في عام 1990م إلى 8.5 مليون فرد عام 1999م وذلك بزيادة قدرها 2.7 مليون فرد بمتوسط زيادة سنوية قدرها 257000 فرد خلال هذه الفترة، وقد كان معدل نمو العمل حوالي 3.15 % في المتوسط السنوي أي عرض عمل إضافي ب 263000 سنويا.² وقد بلغت تغطية الطلب لعرض العمل بـ 70.30 % أي من بين 263000 طالبي العمل الجديد هناك قرابة 78000 شخص لم يتمكنوا من الاندماج في الحياة العملية وقد التحق هؤلاء بصف البطالين.

2- انخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل خلال السنوات الاثني عشر الأخيرة حيث بلغت 49 % سنة 1998م أي نمو يقدر بـ 1.5 % مقارنة بسنة 1987م

3- ارتفعت نسبة المشاركات في قوة العمل من 8.7 % من إجمالي السكان سنة 1987 إلى 17 % سنة 1998م ومع ذلك تبقى هذه النسبة ضعيفة بالمقارنة ببعض دول الجوار في المقابل انخفضت نسبة الذكور المشاركين في قوة العمل من 5 % سنة 1998 بالمقارنة مع سنة 1987 ويشكل هذا التطور مؤشرا عن انخفاض عدد المشاركين في قوة العمل وهو نتيجة مباشرة لتدهور سوق العمل الذي مس أساسا الذكور وعبر التسريح من المؤسسات الاقتصادية العمومية.

4- يحتل الشباب حوالي 80 % من قوة العمل وفقا لكل من تعداد السكان لسنة 1997م ، ذلك أن الجزء الأكبر من قوة العمل يقع في الفئة العمرية بين (25- 44) ، وذلك لأنه خلال هذه الفئة العمرية يكون كل المتعلمين قد أنهوا تعليمهم وأدوا واجبهم للخدمة الوطنية ودخلوا إلى سوق العمل.

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص191.

² - تقرير حول تقييم أجهزة الشغل؛ الدورة العامة العشرون، منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، الجزائر، الدورة العامة العشرون، جوان 2002، ص 73.

5- تشمل الأمية المطلقة حوالي ثلث قوة العمل وفقا لتعداد 1997م، وذلك بالرغم من كثرة الحديث عن التعليم والتوسع فيه وهو ما يعكس أحد المشاكل التي تعوق العملية الاقتصادية في المجتمع الجزائري.

2- جانب الطلب:

جانب الطلب يمثل في سوق العمل أصحاب الأعمال و الشركات، وتوجد الكثير من العوامل و المدخلات التي تؤثر على هذا الجانب ، وهي معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي، وتطور الاستثمار وأساليب الإنتاج.

1-2 معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي:

الناتج المحلي الإجمالي يعد بطاقة قياس الأداء الاقتصادي، فهو القيمة الإجمالية لجميع السلع والخدمات النهائية التي تقوم بإنتاجها أي دولة باعتباره أداة شاملة لقياس إنتاج هذه الدولة¹. وفي الجزائر، تقوم وزارة التخطيط باحتساب ونشر قيمة الناتج المحلي الإجمالي الفصلية والسنوية.

فمعدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي يعتبر العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل. وقد شهدت الجزائر في السبعينيات وحتى منتصف الثمانينيات معدلات مرتفعة لنمو الناتج الداخلي² وبالتالي زيادة الطلب على قوة العمل وانخفاض في معدلات البطالة.

2-2 تطور الاستثمار:

إن تطور معدلات الاستثمار الكلي ونمط تخصيص هذه الاستثمارات يؤثران على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد الوطني في الأجل المتوسط والطويل باعتبار أن الاستثمار هو الإضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة. وقد شهدت الجزائر نمو في الاستثمار الكلي في فترة السبعينيات وبداية الثمانينيات (1967- 1985) ، و ذلك بوضع أولويات النمو منها تخصيص جزء هام من الدخل الوطني لأجل الاستثمارات ، وكذلك استفادة القطاع الصناعي بالدرجة الأولى بهذه الاستثمارات ويظهر ذلك من خلال مخططات التنمية ومنها ارتفاع حجم

¹ - ما هو الناتج المحلي الإجمالي، وما فائدته ، أنظر الموقع الإلكتروني: <https://www.cibeg.com> / تاريخ الدخول 20-04-2022 ، على الساعة 10سا

² - محمد بلقاسم حسن بهلول، المرجع السابق ، ص 309

الاستثمارات من 26.4 % في الفترة (1967-1969) (المخطط الثلاثي) إلى 44.6 % في الفترة (1980-1984م) (المخطط الخماسي الأول)، وعنما انهارت أسعار المحروقات في الأسواق العالمية والتي تمثل 98.5 % من الصادرات الجزائرية من حلول 1986م بدأت الاستثمارات في التراجع ومنها أصبح النمو سلبيا مما أدى إلى ارتفاع حجم البطالة ومعدل التضخم وارتفاع المديونية الخارجية، وفي سنة 1990م بلغت المديونية الخارجية 28.4 مليار دولار وبلغت نسبة خدمة الدين إلى 66.4 % كل ذلك أدى إلى تراجع في طلب اليد العاملة وارتفاع في نسبة البطالة.

كما نجد نمط تخصيص الاستثمارات وبالأخص الاستثمارات الثابتة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة عاملا إضافيا للتأثير في الطلب على اليد العاملة.

2-3 أساليب الإنتاج:

إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل، وما إذا كانت تعتمد على وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال ونجد أن استخدام أساليب الإنتاج كثيفة رأس المال معتمدة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام وعليه نجده قد يؤثر في خلق فرص العمل، وترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال إلى العمل في الصناعة بكل أنواعها، كما يظهر تفاوت بين دخل قطاع واحد ففي مجال الري تكلفة الاستثمار أعلى من تكلفة فرص العمل في مجال الفلاحة بالإضافة إلى تفضيل سياسة التحديث في داخل القطاعات على حساب سياسة التشغيل في ظل غياب سياسة واضحة المعالم تضع التشغيل كهدف محوريا لها، كما أن السياسات الحكومية تشجع اقتناء تقنيات كثيفة رأس المال مدخرة للعمل وذلك عن طريق الإعفاءات الجمركية والقروض ودعم أسعار الوقود وغيرها متجاهلة في نفس الوقت عنصر العمل ووفرته وهو ما يؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة ومنها تفاقم ظاهرة البطالة ويمكن حصر أهم ملامح الطلب على العمل في الاقتصاد الجزائري إلى¹:

- تراجع نسبة التشغيل في القطاع الفلاحي في التشغيل الإجمالي² حيث لم تتجاوز نسبة 24.37 % سنة 1998م بعدما كانت لها نسبة 50.02 % سنة 1966 م ، ويرجع ذلك لقلّة الحوافز

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص195.

² - تقرير حول تقديم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون؛ منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي؛ جوان 2002 ص

- ونقص المردودية سواء بنقص في الأمطار أو بتطبيق جملة من الإصلاحات على القطاع الفلاحي لم تأت بثمارها. وزادت هذه النسبة انخفاضا سنة 2001م حيث بلغت 21.06 % ورغم تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي ودعم المؤسسات المالية الدولية لهذا القطاع.
- تراجع نسبة التشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث انخفضت هذه النسبة إلى 15.28 % سنة 1998م بعدما كانت 16.95 % سنة 1987م وازدادت انخفاضا في سنة 2001م حيث وصلت إلى 10.43 % وهذا يبين إتباع لسياسة حكومية غير قادرة على المحافظة بمناصب العمل المنشئة في السنوات التي سبقت تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي ومنها غلق المؤسسات الخاصة بهذا القطاع وتسريح عمالها والحد من إتباع سياسة إسكان ذوي الحاجة على حساب ميزانية الدولة وهو ما أدى إلى تفاقم مشكلة السكن التي مازالت عبئا على السياسة العامة للدولة.
- وفي نفس الفترة عرف هيكل الشغل تغيرا محسوسا لاسيما لصالح الإدارة والخدمات والتجارة حيث ارتفعت نسبة الإدارة سنة 1966 من 17.48 % إلى نسبة 28.87 % سنة 1998 بينما قطاع الخدمات والتجارة تجاوز نسبة 31.55 % سنة 2001 بعدما كان 18.37 % 21.27 % لسنتي 1987 و1998 على التوالي ويدل ذلك على استمرار قيام الحكومة بدور نشط في استيعاب أعداد متزايدة من العمالة، خاصة وأن الدولة لازالت تحتفظ بقطاع التعليم والتربية والجماعات المحلية والصحة العمومية.
- وجود قطاع اقتصادي غير رسمي¹ تطلب زيادة في طلب اليد العاملة حيث زادت النسبة بمعدل 4 % سنة 1998 مقارنة مع سنة 1993 مما أدى إلى تزايد مناصب الشغل غير الرسمية ب 8.41 % سنويا، في حين أن نسبة تزايد مناصب الشغل المنظمة؛ تزايدت ب 2.52 % في فترة (1993-1998م).

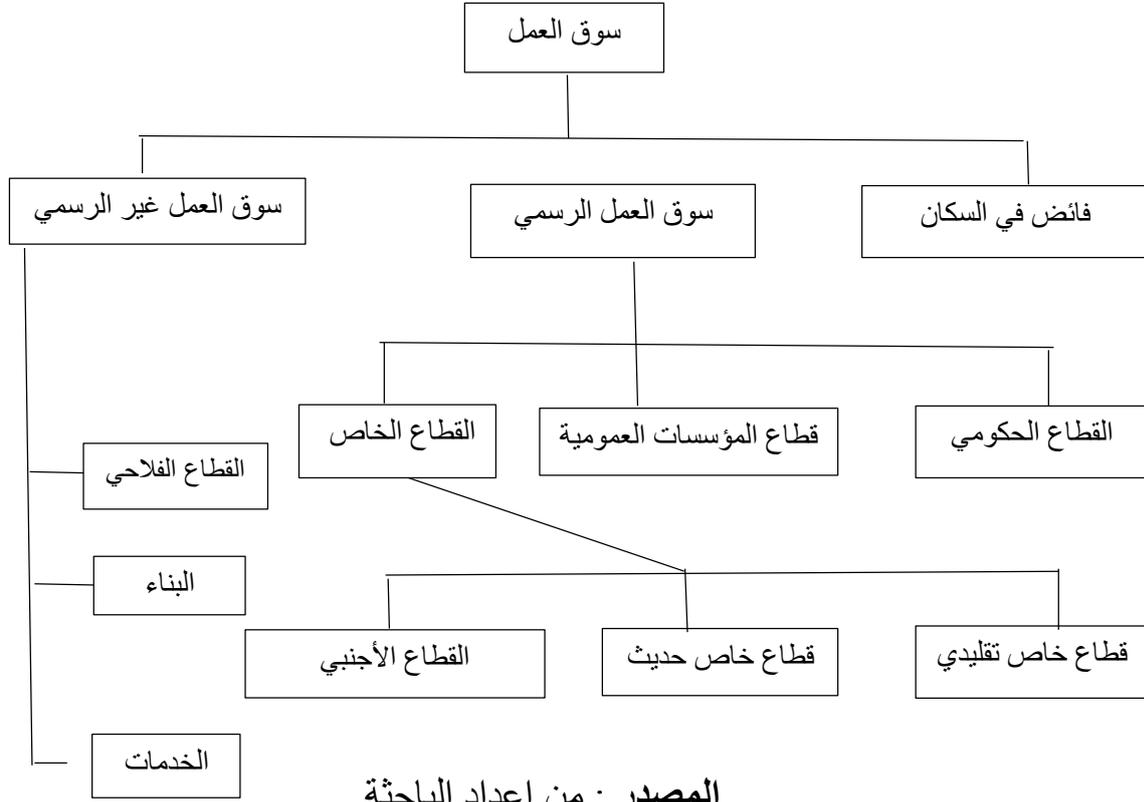
3- خصائص سوق العمل؛

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تنتفرع إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة الصريحة فيه ونقص التشغيل، وأخيرا طول فترة البقاء في قوة العمل.

¹ - التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنة 2000، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة التاسعة عشر، مرجع سبق ذكره. ص146.

3-1 تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية، والشكل التالي يوضح ذلك:
شكل رقم 01: هيكل سوق العمل في الجزائر



3-1-1-1 سوق العمل الرسمي:

و هو سوق مستقر (عكس سوق العمل غير الرسمي) حيث من خلاله يضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد ومن بينها:

3-1-1-1-3 القطاع الحكومي:

وهم الموظفون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية¹، وعلى إثرها توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل. كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي، و عليه نجد معلومات إحصائية عن المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص197.

أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى إثرها يمكن حساب قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والمرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين والخاصة بالإدارة الحكومية والقلّة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد مهمة (نسبة كبيرة) منهم إلى عمل آخر (بعد الظهر غالبا) لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة بالذات ، وبالتالي نجد أن وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة.

يعتبر هذا القطاع من أهم أسواق العمل في الجزائر و ذلك بما يتيح من فرص العمل والعمل على إنشائها ، وقد جاءت التشريعات منذ 1990 بمبادئ ومرونة التشغيل وذلك للحفاظ عليه وتتعلق هذه القوانين بـ :

- الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب¹.
- المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية².
- حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية³.
- النقابات والدفاع عن العمال⁴.
- الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة⁵.
- آليات التقاعد المسبق⁶.
- التأمين عن البطالة⁷.

كل هذه القوانين وغيرها ساهمت بشكل ضئيل ولو جزئي بأن تبقى الحكومة وفيه لامتناس جزء و لو قليل من البطالة، وعلى الرغم مما تبذله الجزائر في هذا الميدان من خلال زيادة

¹ - القانون رقم 90-02 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990

² - القانون رقم 90-03 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل والقانون رقم 90-04 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.

³ - القانون رقم 90-11 الصادر في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

⁴ - القانون رقم 90-14 الصادر في 1990/06/02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 23 الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990.

⁵ - المرسوم التشريعي رقم 94-09 الصادر في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994

⁶ - المرسوم التشريعي رقم 94-10 الصادر في 26/05/1994 الذي يحدد التقاعد المسبق؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994

⁷ - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 4، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994 .

العاملين في القطاع الحكومي بين الفينة و الأخرى ، لكن ذلك زاد من انتشار البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد سابق (فترة السبعينيات)، كانت تطبق فيه نظام التخطيط المركزي والسياسة الاجتماعية المتميزة ولم يقابله في ذلك خلق مناصب عمل منتجة، ويتمتع العمال التابعين للقطاع الحكومي باستقرار الوظائف و بالحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، و إن كانت أجور هذا القطاع تنسم بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى، ويلاحظ أن جدول الأجور لم يتغير كثيرا في ظل الإصلاحات الاقتصادية المفروضة على الجزائر والجدول التالي يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي.

جدول رقم 19 : تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة %	33.8	54.2	64.5	54.0	50.8	55.0	56.3	50.6	50.6

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء 2004

العمل المنظم زاد من 1995 إلى 1996 ب 3.31 % والعمل غير الرسمي زاد ب 5.69 % لنفس السنة.

3-1-1-2 - قطاع المؤسسات العمومية:

إن المؤسسات الاقتصادية العمومية لعبت دورا كبيرا في استقطاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، ولكن الهيكل وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني بشكل تدريجي عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة في منتصف التسعينيات من القرن الماضي بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية خاصة صندوق النقد الدولي ، حيث تم تصفيته وبيع الكثير من هذه المؤسسات بالدينار الرمزي ، مما نتج عن ذلك انخفاض محسوس في عدد العاملين بشركات القطاع العام (بفعل سن التقاعد المسبق ، والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد)، تغير دور القطاع العام من قطاع يستوعب اليد العاملة خاصة المؤهلة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر، وما أعطي من امتيازات في قطاع الإدارة، أعطي أيضا على القطاع العمومي إلا أنه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور، حيث تنسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع

النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواء أكانت الحوافز جماعية أو فردية وفق الاتفاقيات الثنائية بين العمال وأرباب العمل.

3-1-3-1- القطاع الخاص:

أي هي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، واقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني ومن ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة لأي أساس نظري ومحتاجة لكثير من الدراسات.

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة ولم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي، بدأ ظهوره كشريك في التنمية واستيعاب القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق خصصة المؤسسات العمومية؛ وما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي، وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة. ويتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من أسواق العمل:

3-1-3-1-1- سوق القطاع الخاص التقليدي:

و تمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993م ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال 4 أشخاص وبه رأس مال منخفض.

3-1-3-1-2- سوق القطاع الخاص الحديث:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به 15-20 عامل ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل¹.

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص 201

3-1-1-3 القطاع الأجنبي:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال وهو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر ويستوعب يد عاملة متميزة وذات خبرة طويلة ومؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التدريب والتكوين.

3-1-2-1 سوق العمل الغير رسمي:

يشكل القطاع غير الرسمي نسبة كبيرة من النشاط الاقتصادي في البلدان العربية ، وتؤكد آخر تقديرات البنك الدولي أن هذا القطاع يساهم في ما يعادل ثلث الناتج المحلي الإجمالي وثلاثي الوظائف في هذه الدول باستثناء دول الخليج التي لا تزيد فيها حصة القطاع غير الرسمي عن 07 بالمئة من مجموع الوظائف وتتراوح نسبة القطاع غير الرسمي ما بين 3 3 بالمئة و66 بالمئة في مختلف باقي الدول كل على حسب درجة تحضر اقتصادها وتطورها.

ويحتل هذا الأخير موقعا هاما في اقتصاديات البلدان النامية ويتضح ذلك من خلال تقدير تقريبي لمنظمة العمل الدولية أن إجمالي عدد العاملين في القطاع غير الرسمي في العالم النامي يقارب 300 مليون شخص و تتفاوت نسبة العاملين فيه من بلد لآخر تبعا لعوامل عدة من أهمها:

- عدم قدرة الاقتصاد الرسمي على توفير فرص عمل للاستيعاب.
- الداخلين الجدد إلى سوق العمل.
- النظام السائد في البلاد.
- سوء توزيع المداخل و الثروات.
- درجة التحضر¹.

و الجدير بالذكر أن القطاع غير الرسمي يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، وهو سوق تنزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون

¹ - بودلال علي ، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري :دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000- 2010 م) ، مجلة "الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد السادس ، بدون سنة النشر ، ص 09.

درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود¹.

ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق والولوج فيه بسهولة وبعدها أدى إلى اتساعه بشكل واضح على مستوى العالم خلال الثمانينات والتسعينات من القرن العشرين²، بفعل مجموعة من العوامل وخاصة لدى الدول التي طبقت سياسة الإصلاح الاقتصادي (التثبيت والتعديل الهيكلي) سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للأزمات الاقتصادية وقد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية³ وأدى إلى ظهور العمل غير الرسمي من خلال سياسة الدولة المنتهجة سواء بالاهتمام بالسياسات الاستثمارية وتحرير التجارة، وتشجيع الصادرات للمؤسسات الكبيرة على حساب المؤسسات الصغيرة وهو ما يؤدي إلى تقليص كثافة العمل لديها ومنها زيادة حدة البطالة، كذلك تطبيق النظام الجبائي بعبء ضريبي كبير يجعل التهرب منه عن طريق السوق الموازية ومنها العمل الغير رسمي ويتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقاسا بعدد المشتغلين فيه وبقيمة رأس المال المستثمر، وبالتالي فإن الطلب على العمل في القطاع غير الرسمي هو الذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا وكثيرا ما يكون منقوصا بحيث تميزه دخول منخفضة وفرص عمل ذات نوعية متدنية وشروط وظروف عمل سيئة والقيمة المضافة التي تولدها ضعيفة، وخاصة لدى المرأة. ونجد في هذا السوق العديد من الأسواق الفرعية منها:

- إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت، بحيث ارتفع نسبة العاملين في هذا القطاع الى 15.25 % سنة 1993م من مجموع الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 16.04 % الى 17.13 % من مجموع الوظائف لسنة 1994 وسنة 1995 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20 % الى 21 % من مجموع الوظائف، وقارب نسبة 17.13 % أي بمجموع 984.000 عامل سنة 1996 وبالتالي نجد

1 - الأمر 75- 31 المؤرخ بتاريخ 2 أبريل 1975، المتعلق بقانون العمل.

2 - العولمة أو أسواق العمل في منطقة إسكوا، اللجنة الاقتصادية لغربي آسيا- الأمم المتحدة، سبتمبر 2002، ص 69

3 - سعاد كامل رزق. السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر، مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2005 جمهورية مصر العربية ص

أن العمل الرسمي ارتفع من نسبة 26.6 % خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992م إلى نسبة 34.7 % في سنة 2001 م والجدول التالي يبين تلك النسب بين القطاع الرسمي و القطاع غير الرسمي.

جدول رقم 20: تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي (بالآلاف)

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

كما يمكن أن نلاحظ أن:

- حوالي 16.5 % من مجموع مناصب الشغل تتم في القطاع الغير رسمي.
- استمرار زيادة نسبة العمل غير الرسمي، حيث نجد أن بين سنتي 1993 و 1994م زادت بمقدار 7.8 % وتضاعفت هذه النسبة ووصلت إلى 12.30 % بين سنتي 1994 و 1995م ووصلت إلى 14.9 بين سنتي 1996 و 1997م.
- وإن العمل الغير رسمي يتمحور في القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

إن عرضنا لظاهرة تجزؤ سوق العمل تبين التداخل بين الأسواق الرئيسية والأسواق الفرعية حيث تنتشر هذه الظاهرة في الكثير من الوظائف، فالعاملون في الإدارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون في نفس الوقت ووظائف سواء في القطاع الخاص التقليدي أو في سوق العمل غير الرسمي وخاصة الأعمال الحرة وهي ظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري. وإن كانت غير قانونية فإن تراكم الوظائف غير المسموح به في التشريع الجزائري، ويتداخل سوق العمل الرسمي مع سوق العمل الغير رسمي ويرجع هذا التداخل إلى ظاهرة تدفق العاملين بالقطاع الحكومي وتدني أجورهم في هذا القطاع، كما نلاحظ تداخل بين العمل غير الرسمي بحيث نجد أن الفرد لديه مجموعة من الوظائف في القطاع الفلاحي وفي قطاع التجارة مثلا.¹ كما أن تجزؤ سوق العمل الجزائري يتسم بتباين الأجور في الأسواق وبذلك نجدها تتشابه مع نظرية تجزؤ سوق العمل.

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص203.

3-2 جمود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر ومن وظيفة لأخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا ويكون ذلك إما جمودا أفقيا وهو الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافئات وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته. أو جمودا رأسيا ويعني ذلك ضعف الترقيات بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجر وزيادة ملموسة¹، وغالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة؛ ويرجع ذلك لاعتبارات تنظيمية وتشريعية التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص، أي الشروط الواجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل وهو ما أدى إلى تفاوت في الأجور تبعا لمؤهل العامل ونوعية القطاع الذي يعمل به، إن ظاهرة جمود سوق العمل تتكامل مع ظاهرة تجزؤ سوق العمل، إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.

3-3 انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على: تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق، أو بالتسريح الجماعي؛ ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا.

3-3 ظاهرة نقص التشغيل:

إن سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل وهي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج وخاصة العمل البشري، ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا ولكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا) وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية وهي ما

¹ - إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان؛ الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية 1989، جمهورية مصر العربية، ص 41

تسمى بنقص التشغيل الظاهر، أما نقص التشغيل غير الظاهرة فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة، أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة.

خاتمة الفصل

إذا كان برنامج التعديل الهيكلي قد وفق في إعادة الوازن الاقتصادي الكلي، إلا أنه على صعيد التشغيل فإن الحالة العامة تدهورت نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة في ظل تطبيق السياسة العامة وأهداف البرنامج، وبالتالي تأثر سوق العمل مع كل اتفاق، وبرزت عدة نزاعات وخاصة في علاقات العمل مع أن التشريع الجزائري لم يواكب هذه الإصلاحات بالقدر المطلوب منه.

وهذا ما أدى إلى غياب سياسة واضحة لسياسة التشغيل ما جعل بروز تشوهات في الاقتصاد الجزائري من وجود اقتصاد موازي ومنه العمل الموازي؛ وخاصة بعد اتباع سياسة عامة للقضاء على البطالة من الصعوبة بمكان وقد أعطت الدراسات حول سياسة التشغيل نتائج فترة التعديل الهيكلي، أن عدد البطالين تجاوز المليونين.

تأثر سوق العمل في فترة الإصلاح الاقتصادي سواء من جانب العرض أو جانب الطلب، حيث أن جانب العرض تأثر بمعدل النمو السكاني الذي كان مرتفعا مما أدى إلى زيادة العرض وارتفاع معدل الإعالة بانخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل وارتفاع نسبة الشباب في قوة العمل وخاصة المتسربين من المدارس مما جعل الأمية تمثل حوالي ثلث قوة العمل أما جانب الطلب المتمثل في أصحاب الأعمال فقد تأثر عدد الاستثمارات التي تكون توقفت بسبب أزمة التمويل والتمويل مع اقتناء وسائل الإنتاج كثيفة رأس المال؛ كل ذلك جعل خصائص مميزة لسوق العمل في فترة الإصلاحات الاقتصادية من جمود انتشار للبطالة ونقص التشغيل وطول فترة البقاء في قوة العمل. كل هذه الإصلاحات قد أثرت بشكل مباشر في سوق العمل .

الجانب المريد انلا

الفصل الرابع :

بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني

و التمهين بورومي مولاي

الفصل الرابع: بطاقة فنية عن المركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي

تمهيد:

لكي نتمكن من ضبط الفصل النظري و نحصل على المعرفة اللازمة في الميدان العملي و التطبيقي، قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى مركز التكوين المهني و التمهين "بنين" الشهيد " بورومي مولاي " بسيدي بلعباس ، باعتباره مؤسسة عمومية يخضع للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

حيث يتجلى لنا الهدف المنشود من خلال دراستنا الموسومة بـ " دور التكوين المهني في توفير مناصب الشغل، دراسة ميدانية في مركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بولاية سيدي بلعباس " و لن يتأتى لنا هذا إلا بعد أن نلقي الضوء على نشأة المركز، و لمحة عن الشهيد "بورومي مولاي" ومهامه ، ثم التخصصات المتوفرة فيه .

أولا : بطاقة تعريفية عن المركز

1- عرض عام لمركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي.

يعتبر مركز التكوين المهني و التمهين "بورومي مولاي" الثاني على المستوى الوطني من حيث القدم والحجم، حيث فتح أبوابه سنة 1958م ، يتربع على مساحة تقدر بـ 30.000 م² منها 8000 م مبنية.

- أنشأ بمقتضى المرسوم 74-112 الموافق لـ 14 جوان 1974
- يحتوى على مرافق مختلفة منها إدارية اجتماعية و بيداغوجية .
- يقع شمال غرب مدينة سيدي بلعباس ويبعد على وسط المدينة حوالي 02 كلم.
- يحتوى المركز على 24 قاعة للتدريس و 19 ورشة لمختلف التخصصات.
- يستقبل المركز سنويا حوالي 450 متربص.
- به مرقد يتسع لـ 120 سرير.
- به مطعم قدرة استيعابه 200 متربص.
- نادي المتربصين.
- مكتبة وقاعة أرشيف، قاعة الانترنت.
- ملعب.
- قاعة لممارسة الرياضة.

1-1 القدرة البيداغوجية للمؤسسة:

- 450 متربص و 800 متمنها، يتمتعون بالنظام الداخلي، النصف الداخلي والخارجي.
- يبلغ عدد التخصصات 13 تخصصا.

2-1 السيرة الذاتية لشهيد الوطن:

الشهيد "بورومي مولاي" ابن جيلالي و شني سعدية، ولد سنة 1919 ببلدية تسالة ولاية سيدي بلعباس، تربى مولاي في كنف عائلة بسيطة محافظة على أصول الدين الإسلامي و تقاليد البلاد، كما عاش الشهيد على غريزة حب الوطن و الدين، فحفظ ما تيسر من القرآن الكريم في صغره بكتاتيب المنطقة إلى جانب مزاولته لمهنة الفلاحة رفقة والده الذي كان يمتلك مزرعة.

الفصل الرابع : بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني و التمهين بورومي مولاي

و بمرور الأيام نما و تطور لديه الحس الوطني الثوري، كما تربي بداخله كره وقت الاستعمار الفرنسي الغاشم نتيجة الأعمال الإجرامية و الوحشية التي كان يقترفها بحق سكان المنطقة خاصة و الجزائر عامة، فانخرط في صفوف المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني سنة 1956 و عمل على مساعدة الثورة و الثوار بكل ما يملك ماديا و معنويا، فكان للشهيد دور كبير في المنطقة التي نشأ بها بشهادة السكان .

في إحدى الأيام من سنة 1958 كلفه قادة الثورة بالمنطقة بالقيام بمهمة على مستوى مدينة سيدي بلعباس، وبعد تأديتها بنجاح ذهب إلى بيت عائلته بحي مرابو سابقا أين تمت محاصرته من قبل القوات الاستعمارية بعد وشاية من بعض الخونة، فألقي عليه القبض تاركا وراءه زوجته و سبعة أبناء.

سيق به إلى إحدى مراكز التعذيب قصد استنطاقه أو افتكاك البعض من أسرار الثورة و لما لم يفلح العدو في مبتغاه، و أمام ثبات و صبر بورومي مولاي رغم الوسائل الجهنمية المستعملة ضده، لم يجد العدو الغاشم من وسيلة إلا تسليط المزيد من عمليات التعذيب الوحشية و اللإنسانية إلى غاية أن لفض أنفاسه الأخيرة.

استشهد بتاريخ 07 أفريل سنة 1958 بمدينة سيدي بلعباس.

2- مصالح المركز وهيكله التنظيمي:

2-1 مصالح مركز التكوين المهني و التمهين " بنين " :

وضع الهيكل التنظيمي على أساس التقسيم الرشيد للمهام والتسلسل المناسب للسلطة ويربط الأعضاء بثلاثة أنواع من العلاقات وهي :الاستشارية ، الوظيفية و التسلسلية (رئيس و مرؤوس).

- الأمانة:

يتولى موظفوا الأمانة جميع الأعمال الإدارية ، ويتولى الكاتب الإداري مهمة تنشيط المجموعة ويسهر على تحضير وترتيب مختلف المراسلات ، وبذلك فإن الأمانة مهمتها تخفيف العبء عن كاهل المدير من جراء الأعمال الإدارية، وعلى مدير المؤسسة تكوين أعضاء الأمانة في فنيات العمل الإداري الموكل إليهم، والعمل بكل جدية ومنهجية لتنظيم الأمانة وخلق

الفصل الرابع : بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني و التمهين بورومي مولاي
تقاليد راسخة فيها تساعدهم على أداء المهام المطلوبة بسهولة وسرعة في آجال محددة، مثال
على ذلك : تنظيم البريد الصادر والوارد في الأرشيف داخل قمصان أو ملفات.

- إدارة الموارد البشرية "مصلحة المستخدمين"

تعتني إدارة الموارد البشرية بشؤون الأفراد أي الإستخدام الأمثل للموارد على جميع
المستويات بغية مساعدتها لتحقيق أهدافها ، وتعتني أساسا بتنمية قدرات و مهارات الموظفين
حتى يتسنى لهم بذل أقصى جهد ممكن ، كما تقوم بإجراءات التحضير للتوظيف و تسيير
مسارهم المهني و مصالحهم، من ترقية و عطل وكذا تقنين العقوبات و الغيابات والمقررات
إتخاذ إجراءات التأديب ضد مرتكبي الأخطاء، و إدراج كل ما يتعلق بالمستخدمين داخل
حافظات خاصة.

فمن هذا التعريف نستنتج أن الدور الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو التسيير الأمثل
للمؤسسة ودراسة ملفات الموظفين.

- الحراسة:

الحراسة العامة مكتب له دور كبير وحساس على مستوى المؤسسة لما له من أعمال مباشرة
ورابطة بين الإدارة والأساتذة و الممتهين، حيث تقوم بمتابعتهم في كافة الاختصاصات -
إقامين كانوا أو ممتهين - .

- المصلحة الاقتصادية:

إن المرسوم التنفيذي 49/60 قد أشار في المادة 55 منه إلى مهام المسيرين الماليين في
المؤسسات و المادة 102 من المرسوم التنفيذي رقم 90 -117 المؤرخ في 21-04-1990
المتضمن القانون الخاص بالعمال المنتميين لقطاع التكوين المهني المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم
199-2010 المؤرخ في: 25-07-2000 التي حددت مهام النواب المقتصدين.

وأضافت المادة 109 مهام مساعدي المصالح الاقتصادية بالإضافة إلى ما جاء في
القرار الوزاري 829 الصادر 13/11/1991 والذي ذكر بالتفصيل المهام المناط للمقتصدين
ويبقى على المدير بمساعدة من المقتصد تحديد نوع العمل الذي يقوم عليه كل موظف من
مختلف المصالح، وأن يكون التحديد دقيق لصلاحيات كل منهم خاصة بما يتعلق بدفع الرواتب
المالية وكل ما يتعلق بتتبع المصاريف و ملء حوالات الدفع أو ما يخص المنح وتتبع التحصيل

الفصل الرابع : بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني و التمهين بورومي مولاي

فلا بد من معرفة الهدف والغاية من هذه الأعمال التي يقوم بها هؤلاء الموظفون على خلق روح الانسجام والتعاون بينهم وبين العناصر الأخرى ذات المهام المشتركة والمتقاربة، ويتولى المقتصد على رأس هذه المصلحة تنظيم ومتابعة مساعديه على الاهتمام بالنظافة والصيانة إلى جانب الأعمال المحاسبية سابقة الذكر، و كذا المكتبية والإدارية التي تشمل مسك التسجيلات المالية والحفاظ على التجهيزات وحول مختلف الأعمال القائمة ، و الغياب وتأخيرات الموظفين ، ويمكن دمج ما تم ذكره من خلال مهام المقتصد بصفة عامة :

*مهامه الإدارية:

- إعداد ميزانية المؤسسة مع تحضير القرارات المعدلة لها.
- القيام بعمليات التحقيق و التصفية في مجال إيرادات الصرف .
- إجراء الجرد العام و الجرد الدائم.
- إمساك الملفات المالية للموظفين .

*مهامه المحاسبية:

- ضمان حراسة الأموال و السندات و القيم و المواد المكلفة بها وحفظها.
- تحصيل الإيرادات و دفع النفقات .
- حفظ الأوراق الإثباتية و السندات الخاصة بعملية التسيير .
- متابعة حركة الحسابات المتعلقة بالأرصدة و الموجودات .

- مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه:

- يمثل مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه الواجهة الحقيقية للمؤسسة التكوينية باعتباره المنبع الرئيسي لكل النشاطات الإعلامية للمؤسسة التكوينية يتوفر على كل الوسائل المادية و البشرية التي تسمح للقائمين عليه بأداء مهامهم على أحسن صورة، يمارس عون الاستقبال والتوجيه مهامه تحت إشراف ومتابعة مستشار التوجيه والتقييم المهني ويقوم بما يلي:
- المساهمة في الحملة الإعلامية الخاصة بكل دورة .
 - تقديم المعلومات حول فرص التكوين و التخصصات المتوفرة لكل دورة في جميع الأنماط .
 - ضمان تسجيل المرشحين واستلام ملفاتهم .
 - تحديد برامج لمواعيد إجراء المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين.
 - مساعدة المرشح في ملء إستمارة التسجيل.

الفصل الرابع : بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني و التمهين بورومي مولاي

- المشاركة في التحضير التقني لأيام الانتقاء ووضع قوائم المرشحين وتحضير القاعات.
- معالجة البريد الصادر والوارد لمكتب الاستقبال.
- الاتصال بالمؤسسات والجمعيات وتزويدها بالمعلومات.
- المبادرة في نشر المعلومات في أماكن تواجد الشباب.

- المساعد التقني والبيداغوجي:

يعمل المساعد التقني و البيداغوجي بمركز التكوين المهني والتمهين تحت سلطة مدير المركز، يطلع على تنظيم الامتحانات والاختبارات وتسجيل المتكويين الناجحين في المسابقة وكذا توجيههم نحو الأفواج المختلفة.

فتح محضر الدخول وتنظيم ومراقبة تطبيق مقررات التمارين وطرائق التعليم المتوفرة في المعهد الوطني للتكوين المهني، وهو المسؤول عن مكتبة المركز، ويسهر على الاستخدام الأمثل للقاعات والوسائل البيداغوجية والتجهيزات، وهو المسؤول عن التسيير الحسن والصيانة الخاصة بالآلات والأجهزة المستعملة لكل من الورشات والمخابر ، وتنظيم الأشغال والتكوينات التطبيقية للأفواج ، وضمان مراقبة التعليم المقدم من طرف الأساتذة وكذلك التقييم الدوري للمتكويين، كما يقوم بتنظيم امتحانات نهاية التكوين طبقا للقرار رقم 580 المؤرخ في 87/05/03 ، فالنائب التقني والبيداغوجي عضو في اللجنة التقنية و البيداغوجية بمركز ، وفي هذا الإطار يقوم بتقديم عرض عن نشاطه، فهو يرسل حصيلة كل شهرين إلى مديرية التنظيم والتكوين.

- المساعدة التقنية و البيداغوجية للتمهين:

إن رئيس المصلحة هو المكلف بالمتابعة التقنية و البيداغوجية للمتمهين بمركز التكوين المهني و التمهين، ومع المؤسسات المستخدمة الاقتصادية والاجتماعية ، للبحث عن مناصب للتكوين المنهجي والتطبيقي، أي إدماج المتمهين في المؤسسات.

ومن مهامها:

- إعطاء دروس نظرية حسب كل اختصاص.
- إجراء امتحانات نهاية التربص.
- متابعة انضباط المتمهين.
- متابعة المتمهين في المؤسسات المستخدمة.

- متابعة أساتذة التكوين.

- النائب التقني للإنتاج والصيانة:

ومن المهام المنوطة به :

- التكفل بصيانة معدات العمل والتجهيزات.

- جرد المعدات البيداغوجية.

- شراء لوازم العمل والقيام بما يتعلق بالمنتوج المقدم من طرف المتكويين.

ثانيا: مهام و تخصصات مركز التكوين المهني و التمهين

1-2 مهام مركز التكوين المهني و التمهين.

إن مهام المركز تتمثل في الأنماط المختلفة للتكوين ، وهي على التوالي:

التكوين الإقامي :

يسمح هذا النمط من التكوين باكتساب مهارات مهنية في مختلف التخصصات التي تتوج بشهادة رسمية تتيح لهم فرصة الإدماج في عالم الشغل، وتتراوح مدة التكوين من سنة إلى سنتين ، وذلك حسب التخصص والمستوى، يحتوي هذا النمط على دروس نظرية وتطبيقية ، ويختتم بتربص تطبيقي في وحدات الإنتاج والخدمات والشريحة المعنية بهذا النمط هي التي تتراوح سننها من 16 سنة فما فوق.

التكوين عن طريق التمهين:

يسمح هذا النمط من التكوين اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، والذي يفتح آفاق لممارسة عمل ما، وهذا التأهيل يكون خلال ممارسة عملية تتم في وحدات الإنتاج أو الخدمات سواء أن كانت قطاع عام أو خاص ، وكذا تكوين نظري وتكنولوجي في هياكل التكوين تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني.

التكوين عن طريق الدروس المسائية:

يدخل ضمن نمط التكوين الإقامي لكن تعطى الدروس مساء بعد أوقات العمل الرسمية ، وهو بالدرجة الأولى مخصص للعمال الذين يريدون تحسين مستواهم أو التحصل على شهادة في التخصص لترقية المعلومات.

التكوين عن طريق الإتفاقيات:

يكون هذا التكوين بموجب عقد إتفاقيات تربط بين المؤسسات الإنتاجية أو وحدات الخدمات ومركز التكوين المهني وذلك حسب المعطيات الجديدة ومتطلبات السوق وإحتياجات المؤسسات ، وقد أبرمت إتفاقيات مع كل من:

إدارة السجون- المؤسسات العسكرية- المؤسسة الوطنية لصناعة العناد الفلاحي .

2-2: تخصصات مركز التكوين.

جدول رقم 21 : يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية "نمط التكوين الإقليمي"

الرقم	التخصصات	شروط القبول	مدة التكوين	الشهادة
01	حدادة فنية	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
02	النقش على الخشب	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
03	نجارة معمارية	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
04	الطلاء و تركيب الزجاج	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
05	التركيب الصحي و الغاز	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
06	كهرباء معمارية	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
07	التدفئة المركزية	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
08	طوبوغرافيا	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت
09	تمتير معدات و عناصر البناء	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت
10	المسالك و الشبكات المختلفة	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت

الفصل الرابع : بطاقة فنية عن المركز التكويني المهني و التمهين بورومي مولاي
جدول رقم: 22 يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية " نمط التكوين عن
طريق الدروس المسائية"

الرقم	التخصصات	شروط القبول	مدة التكوين	الشهادة
01	عون حفظ البيانات	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
02	تمتير معدات و عناصر البناء	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت

جدول رقم: 23 : يوضح التخصصات الأنشطة في المؤسسة التكوينية "نمط التكوين عن
طريق التمهين "

الرقم	التخصصات	شروط القبول	مدة التكوين	الشهادة
01	حدادة فنية	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
02	النقش على الجبس	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
03	نجارة معمارية	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
04	نجارة الأثاث	4 متوسط	12 شهرا	ش.ت.م
05	الطلاء و تركيب الزجاج	اقل من 4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
06	التركيب الصحي و الغاز	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
07	التركيب الصحي (رصاص)	اقل من 4 متوسط	06 أشهر	ش.ت.م.م
08	كهرباء معمارية	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
09	تركيب و صيانة أجهزة التبريد و التكييف	4 متوسط	18 شهرا	ش.ت.م
10	نجارة الاثاث	4 متوسط	18 شهرا	ش.ت.م
11	التدفئة المركزية	4 متوسط	12 شهرا	ش.ك.م
12	طوبوغرافيا	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت
13	تمتير معدات و عناصر البناء	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت
14	المسالك و الشبكات المختلفة	2 ثانوي	24 شهرا	ش.ت

الفصل الخامس :

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

أولا - أدوات جمع البيانات والأساليب تحليل نتائج الدراسة:

1- أدوات جمع البيانات:

إن الشائع حول أدوات جمع البيانات (أدوات البحث العلمي) هو: " أنها تلك الوسائل المختلفة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المستهدفة في البحث ، ضمن استخدامه لمنهج معين أو أكثر"¹ . و هي بذلك تساعدنا في الإجابة عن اشكالية الموضوع ووجود تفسيرات لطبيعة العلاقة بين الظواهر، لهذا أردت التنويع في أدوات جمع البيانات بين الكيفية والكمية بما يخدم موضع البحث، سعياً منا لإحاطة بكل جوانب الدراسة والأدوات التي تم استخدامها هي:

أولاً-الملاحظة:

الملاحظة في البحث العلمي هي مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب ، في إطارها المتميز ووفق ظروفها الطبيعية ، حيث يتمكن الباحث من مراقبة تصرفات و تفاعلات المبحوثين ، و من التعرف على أنماط و طرق معيشتهم و مشاكلهم اليومية . أي بعبارة أدق ، هي ملاحظة ليست عامة كما يفعل الرجل العادي أثناء تجوله في مكان ما ، بل هي عملية مقصودة تسيّر وفق الخطة المرسومة للبحث ، في إطار المنهج المتبع ، هدفها ينحصر في مشاهدة الجوانب الخاضعة للدراسة ، ليس بالمعنى التسجيلي السلبي لهذه الجوانب عبر استخدام الحواس بل يتعدى إلى تدخل العقل في إجراء المقارنات و استخلاص النتائج².

تم الاعتماد على الملاحظة المباشرة وغير مباشرة لأنهما تتلائم مع طبيعة الموضوع ومشكلة البحث، إذ سمحت لي **الملاحظة المباشرة** أن أجري الملاحظة بنفسى بصفة عاملة في المركز و باحثة في نفس الوقت ، مما فتح لي المجال للاطلاع أكثر على حيثيات الظاهرة من خلال التعرف أكثر على نظرة المكونين ودورهم ونظرتهم لمدخلات ومخرجات التكوين،

¹ - أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2005 ، ص 202

² - أحمد بن مرسل، المرجع السابق ، ص 203

والتعرف أكثر على واقع التكوين المهني ونشاطاته وإنجازاته وتخطيطاته والعوامل التي تتحكم في طبيعة نظرة الشباب

وتم استخدام **الملاحظة غير المباشرة**، إذ يلجأ لهذا الأسلوب من الملاحظة غير المباشرة (أي التي قام بها الغير) في جمع البيانات الإحصائية من اعداد، (ونسب) وهي بيانات اعتمدت على ملاحظات الذين اعدوا هذه البيانات، وساعدتني في تحليل النسب والبيانات الإحصائية حول مدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني.

لهذا كانت أداة الملاحظة من بين الأدوات المهمة المستخدمة في الدراسة ، لأنها تساعدك بملاحظة كل التفاصيل والاحداث والأجواء والمعلومات والافكار، بل تعيشها وتدرکها مثل المبحوث لهذا فإن المعلومات التي تحصل عليها من هذه الاداة تجعلك تغوص في تفاصيل الدراسة وتفهمها جيدا من أجل الحصول على إجابات لتساؤلات الإشكالية¹.

إذ في كثير من الأحيان كنت آخذ صفة موظفة في قطاع التكوين المهني، من أجل إجراء الملاحظات، ونظرا للمدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، كان موظفي قطاع التكوين المهني يعتبروني جزء من الأسرة التكوين المهني، وكنت أحظى بالدعوات لحضور كل مناسباتهم ونشاطاتهم، لدرجة أنه في كثير من الاحيان ينسوا أنني باحثة، هذا ما ساعدني بدون شك استخدام أداة الملاحظة.

1/ الملاحظة المباشرة البسيطة أو الملاحظة البسيطة بدون مشاركة:

وتم الاعتماد على هذا النوع من الملاحظة لأنها تسمح لنا بإجراء ملاحظات على أي أحداث و أنشطة من موقف المتفرج أو عن بعد و التي يمكن رؤيتها من مسافة معينة ، دون المشاركة في هذه الاحداث أو الأنشطة و دون الذهاب الى التعمق في بحث الأبعاد المختلفة لهذا التصرف أو ذلك السلوك أو تلك الحركة لدى القائمين بها و التي تتطلب الاندماج مع أفراد المجتمع المبحوث و مشاركتهم حياتهم الخاصة ، لأن طبيعة مشكلة البحث لا تتطلب ذلك، لكونها أنها تهيب لي فرصة ملاحظة السلوك الفعلي لجماعة في صورته الطبيعية ، كما يحدث فعلا في مواقف الحياة الحقيقية، وهذا كان أكثر ملاءمة لطبيعة الموضوع من خلال ملاحظات

¹ - هذا حسب رأيي الخاص تعتبر اهم اداة جعلتني اعيش وافهم التكوين المهني في الجزائر ، وعليه فإن الملاحظة تعتبر أداة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات، وهي تقنية مباشرة للتقصي وتعتمد على المشاهدة المباشرة والمركزة، وذلك بهدف أخذ معلومات كيفية من أجل فهم المواقف والسلوكيات، وعليه تم استخدام نوعان من الملاحظة :وهي البسيطة المباشرة بدون مشاركة والملاحظة البسيطة المشتركة وهذا ما ساعدني كثيرا على فهم الوقائع موضوع دراسة.

النشاطات والتصرفات والسلوكيات التي كانت تحدث بين الحين و الآخر في الزيارات التي كنت أقوم بها في إطار الملاحظة سواء للمعارض أو الندوات و النشاطات والدورات والايام الدراسية والاحتفالات وحتى حضور مجريات التدريس في الأقسام بعد الاستئذان من أساتذة المادة، إذ سمحت لي عن كثب بملاحظة تصرفات الشباب ونظرتهم للتكوين المهني والبيئة التكوينية، الى جانب ملاحظة الحوارات و النقاشات التي كانت تتم بين الشباب في المعارض في الساحة حول التكوين المهني والمهن التي كان يعرضها المركز، بالإضافة كيف يتم الاعداد لكل هذه النشاطات التي تم حضورها، والتعرف على البيئة التكوينية عن قرب، طرق التكوين والتدريب على المهنة، منحتني هذه الاداة فرصة العيش لحظات الاحتفالات مع شباب التكوين المهني بنجاحهم و حصولهم على الشهادة والاطلاع على الحياة اليومية لشباب في مؤسسات التكوين المهني.

كما تسمح لي هذه الأداة بملاحظة الوثائق والمعلومات التي يتم تناولها والحصول عليها، والتعرف على مجريات تسيير العملية التكوينية.

2-الملاحظة بالمشاركة:

فهي العيش مع المبحوثين و المساهمة في مختلف الأنشطة التي يقومون بها المبحوثين لفترة مؤقتة ، وهي فترة الملاحظة التي قمت بها و أجريتها بصفة باحثة بمشاركة المبحوثين في أنشطتهم، ومن مميزات هذه الأداة (الملاحظة بالمشاركة) أنها لا تكتفي فقط بالحقل المرئي أي المشاهدة ، بل تسمح لك من التغلغل في الظاهرة و الغوص فيها ، وفهم أكثر لأبعادها من سلوكيات وشعور واحساس المبحوث، وبالتالي تعيش الظاهرة بكل اجوائها، ولا تعتمد فقط على النظر وإصدار أحكام على ما تشاهد، بل الوصول إلى الفهم المععمق وتفسح المجال لطرح الأسئلة على المبحوثين، وتقدم لك مادة لتفسير عدد من الظواهر التي لا تجد لها اجابة من خلال الاستبانة، و من مميزاتا أنها تسمح للباحث بأن يمر بنفس الظروف التي تمر بها الجماعة التي يقوم بدراستها، يخضع لنفس الظروف و المؤثرات التي يخضعون لها، وهذا ما شعرت به و أحسست به عندما كنت أخرج مع قطاع التكوين المهني بصفة موظفة معهم، كانت تأتيني أسئلة عن التكوين ومستوياته، وعن تخصصات والشعب المهنية الموجود فيه، وكان بإمكانني ان أستفسر عن أسباب ظاهرة أو سلوك معين يحدث.

والذي لمستته و عايشته شخصيا من خلال هذه الاداة أنك تعيش الحدث برمته ، تعيش موضوع الدراسة بكل جوانبه ويصبح هو حياتك اليومية الخاصة، ويوم بعد يوم تكون منضبطا و يصبح لك برنامج عمل يومي لمواكبة الاحداث ، والمواضيع الهامة و غير الهامة لملاحظتها، عندئذ تشعر بنكهة البحث العلمي و جماليات تفاصيل الدراسة التي قمت بها.

البيانات الخاصة بالملاحظة

في تسجيل الباحث للمعلومات بالطريقة المختصرة السالفة الذكر يجب عليه أن يتأكد من هذه المعلومات أكثر من مرة ميدانيا ، من خلال إعادة ملاحظاتها مرة ثانية و ثالثة ... إلخ في المجال المبحوث حتى يتأكد من صحتها، لأنه في بعض الأحيان يقع في الخطأ بسبب التفسير الشخصي المتحيز لما يراقب من الجوانب محل الدراسة¹.

و عليه فقد تضمنت كل ملاحظة جملة من البيانات الخاصة بها وهي تتمثل في نوع الملاحظة، وتاريخ الملاحظة، والنشاط، والحضور، والمكان، والهدف من الملاحظة، أما بخصوص المواضيع التي تم تناولها من خلال أداة الملاحظة في هذه الدراسة كانت متعددة ومتنوعة، تبعا لنوعية المناسبة و النشاطات التي كانت تقام بين الحين و الآخر ، كملاحظة معرض التكوين المهني، وحضور اليوم إعلامي للتعريف بالتنظيم الجديد لمسار التعليم المهني، و التعريف بالمركز ، وحضور ورشة عمل بعنوان خطة خدمات التوجيه بمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وكذلك حضور فعاليات الأبواب مفتوحة على التوجيه المدرسي و التكوين المهني، الى جانب المشاركة في حضور حفل تكريم المتفوقين المتخرجين، إلى جانب المشاركة في اجتماع اللجنة الولائية للشراكة للتكوين والتعليم المهنيين، بالإضافة إلى المساهمة في تنظيم حصّة إعلامية توعوية لفائدة تلاميذ المتوسطات والثانويات بنفس الولاية .

¹ - أحمد بن مرسل، المرجع السابق ، ص 212.

ثانيا : أسئلة المقابلة

تدخل المقابلة ضمن أدوات البحث العلمي ، حيث يستخدمها الباحث في جمع المعلومات من الأشخاص الذين يملكون هذه المعلومات و البيانات غير الموثقة في أغلب الأحيان، في إطار إنجازها للبحث. و المقابلة لغة مشتقة من الفعل قابل . بمعنى واجه . و هي بذلك المواجهة من حيث قيامها على مواجهة الشخص ، أي مقابلته وجها لوجه ، من أجل التحدث إليه في شكل حوار يأخذ شكل طرح أسئلة من طرف الباحث ، و تقديم الأجوبة من طرف المبحوث حول الموضوع المدروس¹.

لهذا فالمقابلة أداة بحثية تخضع لشروط علمية صارمة منها أن يتم هذا الاستخدام في إطار إنجاز بحث علمي ذي إشكالية محددة، و خطة معينة يقوم الباحث بضبط طبيعة المعلومات والبيانات المراد جمعها من أصحابها وفق خطوات معينة.

و فعلا تم التعرف من خلال هذه الأداة على جوانب أخرى حول الدراسة ، كالتعرف على دور الأساتذة المؤطرين المكونين في تغيير نظرة الشباب نحو التكوين المهني والتخصصات المهنية الكثيرة التي يصدرها، الى جانب الاطلاع عن قرب على مجهودات القطاع في تطوير و ازدهار التكوين المهني، و ذلك من خلال توفير المناخ المناسب التربوي والبيداغوجي والرياضي للشباب، والعمل على تثمين مخرجاته من خلال حفل تكريم المتفوقين و ذوي الكفاءات العليا والسعي لإيجاد حلول لكل المشكلات التي تواجه التكوين المهني ومخرجاته من الشباب حاملي شهادة التكوين المهني. و عليه فقد سمحت لي هذه الأداة من طرح الأسئلة، وفتح مجال للحوار والنقاش حول واقع التكوين المهني، والدور الذي يلعبه في توعية الشباب بأهمية التكوين، والإعداد المهني للمهن.

كما ساعدتني هذه الاداة بالتواصل مع المشرفين و القائمين على العملية التكوينية لقطاع التكوين المهني بورومي مولاي بسيدي بلعباس والتعرف على نظرتهم لمدخلات ومخرجات التكوين والتعليم المهني ونظرتهم لدور قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب وكذلك الحلول الممكنة لمختلف المشاكل التي يعاني منها الشباب. واستخدمنا أداة المقابلة لكونها تتناسب مع طبيعة المبحوثين من جهة وتسمح للباحثة التعرف عليهم والحصول على المعلومات أكبر . كما ساعدتنا هذه الأداة على الفهم الجيد للسياسة التي ينتهجها القطاع، وأهداف القطاع

¹ - أحمد بن مرسل، المرجع السابق ، ص 213.

والإصلاحات التي تمت خلال السنوات الماضية، بالإضافة الى تزويدي بالوثائق والكتب والاتفاقيات الشراكة والأقراص المضغوطة التي تحتوي على الندوات و مختلف الأنشطة البيداغوجية التي يقوم بها المركز.

ومن جانب آخر و في نفس السياق استفدت من المقابلات لأنه في كثير من الحالات كان المبحوثين هم من يوجهني في كل مرة الى أشخاص مهمين، لكي يزودونا بالمعلومات والافكار، حول التكوين المهني وإرشادي الى جهات معينة وفي كثير من الأحيان كانوا هم من يتصلون بهم وربط لي موعد معهم وتقديمي لهم من أجل الحصول على فرصة لمقابلتهم لتسهيل المهمة البحثية.

وتضمنت المقابلة البيانات الخاصة حول المبحوث كتالي :تاريخ إجراء المقابلة، وقت إجراء المقابلة، والخبرة المهنية للمبحوث، ومجال المهني للمبحوث، ومستوى الدراسي للمبحوث، وجاءت الأسئلة التي تضمنتها المقابلة كما يلي¹:

- ما هو دور و مردودية قطاع التكوين والتعليم المهنيين اتجاه الشباب؟
- ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغيير نظرة الشباب للتكوين والمهن؟
- ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في القطاع التكوين المهني؟
- ما رأيك في مخرجات قطاع التكوين والتعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟
- وما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية وجودة مخرجات التكوين والتعليم المهني؟
- في رأيك ما مدى ارتباط البرامج والتخصصات باحتياجات سوق العمل؟.
- هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه متربصي و متمهني من المركز في مؤسسات سوق العمل؟.
- هل يتعاون مركز التكوين المهني " بورومي مولاي " مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج وتطويرها.
- هل يؤهل التعليم والتدريب متربصي و متمهني المركز التكوين المهني " بورومي مولاي " للالتحاق بسوق العمل.

¹ - في الواقع كانت هناك اسئلة كثيرة حسب كل مبحوث لكن هذه أهمها، وفي كثير من الأحيان كنت أجري العديد من المقابلات مع مبحوث واحد في أوقات مختلفة نظرا لأهمية المعلومات التي كان يقدمها لي، وبعد ذلك حين أرجع إلى البيت أحاول تلخيص تلك المعلومات في شكل مقابلة واحدة.

- هل يقدم معهد التكوين المهني " بورومي مولاي " المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل.

- هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني " بورومي مولاي " لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

الفصل السادس :

تحليل المقابلات و التعليق على النتائج

الفصل السادس : تحليل المقابلات و التعليق على النتائج

تحليل المقابلات :

المحور الاول : التكوين المهني

تحليل السؤال الاول:

*ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب ؟

من خلال طرحنا هذا السؤال على مبحثين (10) و هم أساتذة التكوين المهني بمختلف الرتب ، و في مختلف التخصصات يدرسون بمركز التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي. فنجد ان كل المبحثين كانت اجابتهم حول هذا السؤال دور و مردودية التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب هي تحضيرهم لولوج عالم الشغل أو العمل الا أستاذ واحد كانت اجابته هي امتصاص الطاقات الشبانية و الاستثمار فيها ذهنيا ،بذنيا و معرفيا.

تحليل السؤال الثاني:

*ماذا بوسع قطاع التكوين المهني ان يعمل في رأيك لتغيير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟
الإجابات على هذا السؤال كانت متفاوتة بين الأساتذة، نظرا ان لكل أستاذ توجهه و تخصصه ، فثلاثة أساتذة كانت لهم نفس الجابة حول تغيير نظرة الشباب للتكوين و المهن و اقتصرت إجابتهم على ان الإشهار بالتكوين هو الطريقة المثلى لتغيير نظرة الشباب ،أما خمسة (05)أساتذة آخرون كان لهم رأي آخر وهي إدراج تكوينات و تخصصات متطورة لمواكبة الوقت الحاضر المعاصر ،أما أستاذ كان له رأي آخر قال نغير نظرة الشباب من خلال توعيتهم أنهم قبل دخول التكوين المهني لم يكونوا يمتلكون مؤهل لكن بعد تخرجهم منه يكونون متحصلين على شهادات تؤهلهم لدخول عالم الشغل، أما أستاذة أخرى كان لها رأي اخر و اقترحت ادماج التكوين المهني في الطور الثانوي للتعريف وسط التلاميذ .

تحليل السؤال الثالث:

*ماهي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني؟

و نقصد بالمدخلات هي الطاقات الشبانية التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني ونجد هنا ان الأساتذة كانت لهم نفس الإجابة عبارة عن طاقات شبانية لها الرغبة في تعلم

الحرفة أو المهنة ، الا أستاذ واحد و صف هذه المدخلات بالمتسربين من الدراسة في مختلف الاطوار الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، كما اسنדהا أستاذ اخر هذه المدخلات الى كفاءة الاستاذ و خبرته اذ كانت لها القدرة على تأثير عليها .

تحليل السؤال الرابع:

*ما رأيك في مخرجات مركز التكوين و التعليم المهنيين على مستوى ولاية سيدي بلعباس ؟
و نقصد بالمخرجات هي خرجي مراكز التكوين و التعليم المهنيين ، و الإجابة على هذا السؤال كانت تدل على معنى واحد ، وهي يد عاملة مؤهلة لولوج سوق العمل خاصة في ولاية سيدي بلعباس ، وذلك نظرا لحسن التأطير و كفاءة الأساتذة و مؤسسات الداعمة له في تحسين كفاءة المتمهين و المتربصين حتى يتخرجو من المراكز بكفاءة عالية .

تحليل السؤال الخامس :

*ماهي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهنيين؟
فالإجابة على هذا السؤال من طرف الاساتذة لهم نفس الجواب وهو توفير الإمكانيات المادية ، و أستاذين آخرين كان لهم جواب آخر زد على الامكانيات المادية الاهتمام بالعنصر البشري (الأستاذ) و الاستماع لانشغالاتهم لكي يستطيع القيام بمهامه على أكمل وجه و أستاذ آخر كذلك ركز على المتمهن أو المتربص ، بتحفيزه على العمل و التعلم .

المحور الثاني : التكوين المهني و سوق العمل

تحليل السؤال السادس :

*في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات باحتياجات سوق العمل ؟
و هنا الإجابة على هذا السؤال من طرف الأساتذة كذلك تقريبا كلهم كانت لهم نفس الإجابة بأنه هناك ارتباط وثيق ، أو متكامل بين التخصصات و سوق العمل ، اذ لا يمكن فتح تخصص غير موجود في سوق العمل الا أستاذ واحد كانت إجابته نوعا ما ، وذلك لان بعض الحرف تؤول للزوال و حلت مكانها تخصصات جديدة متطورة .

تحليل السؤال السابع :

* هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين و الممتهين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

كل الإجابات كانت متشابهة ، نعم تساعده باعتبار سوق العمل هو ميدان المتربص يطبق ما تعلمه نظريا في المركز و يطبقه في مؤسسات العمل كما ذكر لنا أستاذ ان المقررات هذه تعلمه كيفية اكتساب آداب سلوكية و اخلاقية للمهنة ، لان لكل مهنة أخلاقياتها و بالتالي ، فان المقررات الدراسية تساعد المتربص في تطبيق ما تعلمه في مؤسسات سوق العمل .

تحليل السؤال الثامن:

* هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي " مع مؤسسات سوق العمل؟
كل الإجابات كانت نعم يتعاون و بشكل كبير لكن هناك كذلك عراقيل ادارية تعرقل السير الحسن لهذا التعاون ، كما حدد كذلك هذا التعاون من أستاذ أنه محدود خاصة في بعض التخصصات .

تحليل السؤال التاسع:

* هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي و متمهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي " للالتحاق بسوق العمل؟

كل الاجابات كانت بنعم تؤهل و بنسبة كبيرة جدا اذ حددت هذه النسبة من طرف أستاذ ب بالمئة كما أجب أستاذ كذلك بنعم رغم وجود نقائص الا أنه هناك تأهيل من طرف المركز ، حيث يتخرج كل دورة من المركز التكوين المهني " بورومي مولاي " شباب بكفاءة يولجون مباشرة الى سوق العمل.

تحليل السؤال العاشر :

*هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الارشاد الفني لمؤسسات سوق العمل ؟

كل الاجابات كانت ب نعم ، و هذا الارشاد يخص المؤسسات الخاصة و الاقتصادية و كذا العمومية ، فكل الاساتذة كانت لهم نفس الاجابة بالمركز يقدم المشورة و الارشاد الفني لمؤسسات سوق العمل عن طريق الاساتذة المؤطرين الذين يؤطرون ممتهنيهم و متربصيههم خارج المركز .

تحليل السؤال الحادي عاشر :

*هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني " بورومي مولاي " لمواكبة التطورات التكنولوجية ؟

هنا الاجابات كانت متفاوتة اذ بعض الاساتذة كانت اجابتهم بنعم تدعم ، و هناك من قالوا نعم تدعمه لكن في حدود امكانيات الخاصة بمؤسسات سوق العمل ، كما كانت اجابة أستاذ ان هذا الدعم غير كافي ، و أستاذ اخر قال ان الدعم يكون بنسبة ظئيلة الا أنه يبقى هناك دعم من طرف المؤسسات لان المركز لا يتوفر على كل المستلزمات الحديثة للتكوين فتسمح مؤسسات سوق العمل بتأطيرها و تكوينها لمتربصي و ممتهني المركز بشتى الآلات التكنولوجية المتطورة لمواكبة العصر.

التعليق على النتائج :

المحور الأول : التكوين المهني

يعتبر التكوين المهني مجالا لكسب المعرفة و الخبرة العلمية و العملية و ممارسة التطبيق العلمي في العديد من الميادين الحرفية و المهنية ، و هذا التدريب يمكنه من الولوج الى عالم الشغل و ذلك حسب طبيعة التخصص و أهميته في سوق العمل ، فكل الاساتذة كان لهم نفس الراي .

اذ التكوين المهني ضرورة اجتماعية اقتصادية في المجتمع الحديث ، حيث أن المؤسسات التكوين المهني تعمل جاهدة لجلب الطاقات الشابة و الاستثمار فيها و تأهيلها في ميادين و تخصصات مختلفة ، و ذلك من خلال الاشهار و الابواب المفتوحة على مراكز التكوين و يكون التوجيه من طرف مستشاري التوجيه و التقييم و الادماج المهنيين.

أما المدخلات التكوين المهني هي مدخلات طاقات شبانية لم يسعها الحظ في متابعة مشوارها الدراسي لا بد من استثمار طاقاتها في تعلم الحرف و المهن

أما المخرجات من قطاع التكوين و التعليم المهنيين على مستوى و لاية سيدي بلعباس هي مخرجات مؤهلة و محنكة للعمل و ولوج سوق العمل ، و خير دليل على هذا المؤسسات الناشئة و المصغرة المتواجدة في سوق العمل كلها من خرجي مراكز التكوين المهني و الميدان خير دليل .

المحور الثاني : التكوين المهني و سوق العمل

يسعى قطاع التكوين المهني في اطار سياسة الرامية لتلبية احتياجات سوق العمل ، في ظل التطور التكنولوجي الذي نواكبه في عصرنا هذا ، اذ قطاع التكوين دائما يسعى لتوفير اقصى عدد من المناصب البيداغوجية في شتى التخصصات طبقا لاحتياجات سوق العمل ، وهذا ما صرح به الوزير الحالي لقطاع التكوين و التعليم المهنيين خلال دورة فيفري 2022 .

أما المقررات الدراسية تساعد المتربصين و المتمهين من المركز في مؤسسات سوق العمل ، فالأول يكون التعليم نظري أما في مؤسسات سوق العمل هو ميدان لتطبيق ما تعلمه المتربص داخل المركز . بطبيعة الحال يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي " مع

مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها ، وذلك من خلال الخرجات الميدانية الي يقوم بها الاساتذة المؤطرين المشرفين على متمهي و متربصي مركز التكوين ، و كذلك من خلال الاتفاقيات المبرمة مع مؤسسات سوق العمل.

كما يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي " المشورة و الارشاد الفني لمؤسسات سوق العمل من خلال الاتفاقيات و الايام الدراسية و الابواب المفتوحة على مركز التكوين المهني "بورومي مولاي".

هناك دعم مؤسسات سوق العمل لمركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية خاصة من طرف المؤسسات الكبرى في قاع الاقتصادي أو الخاص و من بين المؤسسات التي تدعم المركز مثل مؤسسة حسناوي ، مطاحن عزوز ، مؤسسة انتاج العتاد الفلاحي ، و غيرها من المؤسسات الاخرى التي تستقبل المتربصين أو المتمهين للتعلم في الآلات المتطورة نظرا لنقص الامكانيات في مراكز التكوين .

للتكوين المهني دور كبي في ادماج الشباب في سوق العمل و ضمان لهم مناصب شغل

دائمة.

خاتمه فتح

خاتمة

يشمل محتوى الخاتمة مجموعة من المقترحات تقدم في شكل محاور مصنفة، وفي الوقت ذاته تتضمن الإجابة عن تساؤلات تفرض نفسها : ما هي أبرز تحديات الألفية الثالثة بالنسبة للنظام التربوي والتكويني ؟ ما هي آفاق العمل التربوي والتكويني مستقبلا لترقية النظام التربوي وإعداد الفرد الجزائري لعهد يتصف بسرعة التغيير والتراكم المعرفي ؟ ما هي آليات و ميكانيزمات فعالية نجاح إصلاح المنظومة التربوية والتكوينية ؟

وتعتبر هذه النظرة المستقبلية والتي حددت مجالاتها من خلال مجموعة من الاقتراحات مصنفة، مساهمة متواضعة في بناء جانب من نظام تعليمي وتكويني يكون قادرا على التكيف مع المستجدات ، ومرجعية هذه "المقترحات من ممارستي الميدانية، وأساسها نتائج الدراسة التي تترجم واقع النظام التعليمي و التكويني كما هو و كما يجب أن يكون عليه في ضوء التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتطور التكنولوجي السريع والتراكم المعرفي الذي يميز هذا العصر (الألفية الثالثة).

وإذا كانت نتائج الدراسة التشخيصية والتقييمية لمكونات المنظومة التربوية و التكوينية و التي تركز حول ربط النظام التربوي بالحياة العملية.

وإذا خلصنا إلى أن هذه النتائج كانت كافية إلى حد بعيد للإجابة عن السؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة؛ وكذا معرفة واقع النظام التعليمي والتكويني خلال ستة عقود خلت. فإن محاولة الإجابة عن الشطر الثاني من السؤال الرئيسي وكذا الأسئلة الفرعية التي تضمنتها الإشكالية وهي تحمل في مضمونها النظرة الاستشرافية للنظام التعليمي والتكوين المهني و علاقته بسوق العمل في الجزائر.

وتعتمد هذه الاقتراحات (النظرة الاستشرافية - كبديل) أساسا على معطيات راهنة تتمثل فيما توصلت إليه الدراسة، وكذا التحديات التي تواجه المنظومة التربوية و التكوينية حاضرا ومستقبلا. وتقدم هذه الاقتراحات من منظورين اثنين هما: منظور السياسة التربوية المتمثلة في تحديد موقع المنظومة التربوية الجزائرية من تحديات القرن الواحد والعشرين. ومن المنظور الاستراتيجي ويعني الجانب التنظيمي والتطبيقي، حيث يتناول أهم الآليات التي تضمن فعالية نجاح السياسة التربوية والتكوينية .

إن أبرز تحديات القرن الواحد والعشرين التي تواجه نظامنا التعليمي و التكويني و الاجتماعي و الاقتصادي و الثقافي نلخصها في التحدي العلمي و التكنولوجي ، و التحدي الفكري و الثقافي ، و التحدي الاقتصادي و الاجتماعي.

والخلاصة : أنه اعتبارا لهذه التحديات والضغوطات التي تواجه المنظومة التربوية الجزائرية، وفي ظل الظرف السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه الجزائر في مطلع القرن الواحد والعشرين. يجب أن يكون من بين الأولويات “ربط النظري بالجانب التطبيقي” في مجال التربية والتكوين قصد تحسين العلاقة بين التعليم والتكوين والعمل المنتج .

وحتى لا تبقى للعملية مجرد تصور تقني فإن الاضطلاع بمهمة تكوين الأجيال الصاعدة ومواجهة تحديات القرن، يستوجب مساهمة كل من الدولة والمجتمع باعتبارهما متعاملين، وليس هناك وصاية تقتصر مهامها على إصدار التعليمات ،ولا مواطنين ينحصر دورهم كمستعملين.

أما المدرسة الجزائرية إضافة لمهمتها الأساسية المتمثلة في تعليم وتكوين الانسان الجزائري، يجب أن يكون لها بعدا عالميا أي تتكفل على وجه الخصوص بتوطيد العلاقة بين المنظومة التربوية والتكوين المهني و المحيط الدولي.

فالمعنيون بالتربية والتكوين مطالبون أكثر من غيرهم بالسعي للتكفل الناجح بتطلعاتهم وطموحاتهم، إلى جانب مشاركتهم في تنفيذ المهام المسندة للمنظومة التربوية والتكوينية حتى يتسنى لها رفع التحديات المتعددة التي تعترض سبيلها. ولا يتأتى ذلك إلا بالتمسك بالمبادئ التالية:

- مواصلة تطبيق “مبدأ مجانية التمدرس وإلزامه والحفاظ على الهوية الوطنية في محيط دولي يتسم بالشمولية.

- تكوين الانسان الجزائري تكوينا يجعله قادرا على التكيف مع المستجدات.
- تحضير اليد العاملة المؤهلة، وكذا المواطنين لمواجهة تشعب حاجات سوق العمل وتطورها.
- المساهمة في تحقيق الأهداف الاجتماعية الرامية إلى تقليص نسبة البطالة.

على أن يتم تحقيق هذه المبادئ في إطار سياسة تربوية واضحة المعالم. ترمي إلى الحفاظ على التوازنات الكبرى موازاة مع التنمية الشاملة. وسياسة العمل المنتج المتفاعل مع المنظومة التربوية ومكوناتها، ومنه يمكن لها أن تعزز مهامها المتمثلة في الحفاظ على القيم الثابتة واستشراف التطورات في شتى المجالات.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا : الكتب

- إسماعيل صبري عبد الله، تحرير سلوى سليمان؛ الخصائص المشتركة في ظاهرة البطالة في بلدان العالم الثالث مع إشارة خاصة لمصر، دار النهضة العربية ، جمهورية مصر العربية ، 1989.
- بلقاسم سلاطنية ، الرهان على التكوين المهني كحل مستقبلي للقضاء على البطالة في الوسط الشباني في الجزائر منشورات جامعة الجزائر ، دار الحكمة ، 1998.
- بن يربح نذير ، التفاعل بين التعليم و التكوين المهني و العمل المنتج ، دار هوم، الجزائر، 2010.
- بوحفص مباركي، مقدمة في علم النفس العمل و التنظيم، دار آل رضوان، وهران ، الجزائر، 2008
- جمال لعمارة: اقتصاد المشاركة؛ نظام اقتصادي بديل لاقتصاد السوق نحو طريق ثالث، مركز الإعلام العربي، 2000.
- خورشيد معتز ، النماذج الرياضية و المحاكاة في اتخاذ القرارات و الدراسات المستقبلية العربية للكتاب ، القاهرة ، 1999.
- راضي نور الدين ، التشغيل و البطالة في الجزائر ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، الجزائر، 2009.
- زيادة عبد الرحمن جويلس ، أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني و التقني و سوق العمل في ضوء الواقع و التجارب العالمية المعاصرة ، الدار الجزائرية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2015.
- سعاد كامل رزق. السياسات المحفزة للتشغيل ونمو الإنتاجية في القطاع غير المنظم في مصر مكتب العمل الدولي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2005 جمهورية مصر العربية
- صباح غربي ، التكوين المهني ، دار المجدد للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2020.
- عبد المنعم الحنفي، المعجم الشامل لمصطلحات الفلسفة، مكتبة مدبولي، ط3، القاهرة، 2000.
- عبد الناصر جابي ، الأزمة الجزائرية ، الخلفيات السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 1996

- كوكس داني وهوفر جون، القيادة في الأزمات ، ترجمة هاني خلجة و ريم سرطاوي ، بوسطن ، بيت الأفكار الدولية، 1998.
- محمد بالرايح، تكيف المهني مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم لتربية من أجل التنمية في الجزائر لدى وهران؛ ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية ، الجزائر ، 2010.
- محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، بناء قطاع اقتصادي عمودي رائد". الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، الجزائر، 2007.
- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2009.
- موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، دار القصبه للنشر ، الجزائر، 2006.
- الهادي خالدي، المرأة الكاشفة لصندوق النقد الدولي؛ دار الهومة للنشر، الجزائر، 1996.

ثانيا : المجالات

- أحمد عكاش، "التكوين المهني تطورات وآفاق". مجلة العمل الجزائري، العدد 17 مارس 1987 ، المعهد الوطني للتكوين المهني، الجزائر،
- بدوي ، أبو بكر عابدين ، البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني و المهني في الدول العربية ، من أوراق عمل المنتدى العربي: التدريب التقني و المهني و احتياجات سوق العمل ، 16- 18 يناير ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2010.
- بن عنتر عبد الرحمن؛ مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خظير بسكرة؛ العدد 02: جوان 2002، الجزائر
- بوجنون فاطمة الزهرة، دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية في الجزائر، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 6 ، العدد 16 ، الجزائر (ديسمبر 2018) .
- بودلال علي ، القطاع غير الرسمي في سوق العمل الجزائري :دراسة تحليلية تقييمية للفترة (2000- 2010 م) ، مجلة " الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد السادس ، بدون سنة النشر .

- بوسنة محمود ، و الزاهي شهرزاد ، التكوين المهني في الجزائر و تطوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته ، حوليات جامعة الجزائر ، المجلد 7 رقم 1 ، الجزائر 01-07-1993.
- رواج عبد الباقي وعلي همال، آثار إعادة الهيكلة على سوق العمل وتدابير الحماية الاجتماعية؛ دراسة حالة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منشوري- قسنطينة؛ العدد 22؛ ديسمبر 2004
- سلاطنية بلقاسم، "التكوين المهني كرهان مستقبلي"، مجلة الباحث الاجتماعي، العدد 2 ، سبتمبر 1999، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- السيد علي ، فاطمة محمد ، دراسة مقارنة لربط التعليم الثانوي المهني بسوق العمل و مدى إمكانية الاستفادة منها بجمهورية مصر العربية، مجلة عالم التربية ، عدد 6 ، القاهرة ، 2002
- عاتكة غرغوط ، النوي بالطاهر ، التكوين المهني في الجزائر من اجل تلبية حاجات سوق تنافسية، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع:العدد الثالث (3)، الجزائر ، سبتمبر 2017م،
- عبد العزيز الشرابي ، عبد الرازق بالحبيب؛ السكان والتنمية في بلدان المغرب العربي؛ إشارة خاصة إلى معضلة البطالة، مجلة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد السادس. جامعة الجزائر 1997.
- عبد الموجود ، محمد عزت ، من قضايا التعليم و التنمية ، مجلة مستقبل التربية العربية ، 1 1995..
- عباس سهام ، واقع سياسة التشغيل في الجزائر ومحاربة البطالة ، دراسة لبرامج و آليات سياسة التشغيل، جامعة الجيلالي اليباس – سيدي بلعباس، بدون تاريخ و بدون سنة النشر .
- ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي ، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية و الاجتماعية، المجلد 03، العدد 02 ، الجزائر ، ديسمبر 2020.

ثالثا : الرسائل العلمية و المذكرات

- خليفة بسمة ، دور التكوين المهني في توفير فرص العمل و الحد من البطالة ، مذكرة ماستر في علم اجتماع التنظيم و العمل ، جامعة 08 ماي 1945،قائمة، الجزائر، 2016-2017 .

- رحمانى ليلى ، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين ،مذكرة ماجستير في علم النفس ، تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات، جامعة وهران ، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر ، 2008-2009.
- قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في :علم الاجتماع ، تخصص :علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر – بسكرة- ، 2013-2014

رابعا : القوانين و المراسيم التشريعية

- الأمر 75- 31 المؤرخ بتاريخ 2 أفريل 1975، المتعلق بقانون العمل.
- الأمر الصادر في 16 أفريل 1976، المتعلق بتنظيم التربية و التعليم في الجزائر
- الأمر رقم 628 /62 المؤرخ في 25 أوت 1962 و المتضمن إنشاء محافظة التكوين المهني و ترقية الإطارات C.F.P.P
- القانون الأساسي للعمل 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978
- القانون رقم 88 /25 الصادر بتاريخ 12 جويلية 1988 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الخاصة الوطنية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 13 جويلية 1988.
- القانون رقم 82/11 المؤرخ في 21/08/1982 يتعلق بالاستثمار الاقتصادي الخاص الوطني؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34: الصادرة بتاريخ 24 أوت 1982
- القانون رقم 88 /01 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بتوجيه المؤسسات العمومية الاقتصادية 'الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991.
- القانون رقم 88/03 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بصناديق المساهمة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991
- القانون رقم 90-02 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990

- القانون رقم 90-03 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل والقانون رقم 90-04 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-11 الصادر في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 90-14 الصادر في 02/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 23 الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990.
- القانون رقم 88/02 الصادر بتاريخ 12 جانفي 1988 المتعلق بالتخطيط: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ رقم 40 الصادرة بتاريخ 28 أوت 1991
- المرسوم التشريعي رقم 93/12 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 المتعلق بترقية الاستثمار، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64 الصادرة في 10 أكتوبر 1993
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 الصادر في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على التشغيل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 4، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994 .
- المرسوم التشريعي رقم 94-10 الصادر في 26/05/1994 الذي يحدث التقاعد المسبق؛ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 34 الصادرة بتاريخ 01 جوان 1994
- المرسوم رقم 88 / 119 الصادر بتاريخ 21 جوان 1988 المتعلق بصناديق المساهمة، الأعران الائتمائين التابعين للدولة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية؛ العدد 25، الصادرة بتاريخ 22 جوان 1988،

خامسا : المواقع الالكترونية

- الموقع <https://jwbni.com> تاريخ الدخول 20-03-2022 على الساعة 17 سا.

الملاحقة

المقابلة الأولى: يوم : 2022/05/31 (الثلاثاء)

أستاذ التكوين المهني: نور محمد

على الساعة : 09:09 – 30:08

مادة التدريس: كهرباء معمارية

في ورشة العمل (للكهرباء المعمارية)

س1/ ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهني اتجاه الشباب؟

ج1/ له أهمية كبيرة في إعداد و تنفيذ القرارات المهنية الخاصة بالتقدم و التطور المهني حيث يهتم في تنمية قدرات المتربصين الشباب المهنية و المهارات اللازمة لإكتساب مهنة أو حرفة تساعده في الولوج إلى عالم الشغل.

س2/ ما ذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغيير نظرة الشباب للتكوين المهني.

ج2/ بوسع قطاع التكوين تغيير نظرة الشباب من ناحية التكوين المهني و ذلك بإعداد برامج تكوينية متطورة على حسب الطفرة التكوينية الموجودة في العالم و تكوينات حديثة تلئم الوضع الإقتصادي للجزائر.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم استعمالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ كل المدخلات التي يتم استعمالها في قطاع التكوين المهني تتلائم مع ما هو مطلوب في الوقت الحاضر.

س4/ ما رأيك في مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهنيين على مستوى و لاية سيدي بلعباس؟

ج4/ هناك يد عاملة مؤهلة في جميع الميادين أما مؤسسات إقتصادية أو عمومية، و هناك الطلب عليها كثيرا في الولاية.

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأسك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهنيين.

ج5/ توفير إمكانيات مادية حتى يتسنى للقطاع النهوض به.

- وضع برامج متطورة تواكب متطلبات إقتصاد السوق الجديدة.

س6/ في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك ارتباط وثيق بين مقررات و تحفظات الموجودة في المركز مع إحتياجات سوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ بالطبع تساعد لأن كل ما يتعلمه المتربص في المركز يطبق في ورشات العمل الخاص، العمومية .. الاقتصادية... الخ.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم يتعاون بشكل كبير، فكل التخصصات المدرجة في المركز كلها مطلوبة من مؤسسات سوق العمل، كما تكيف كل عام حسب اقتصاد السوق.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ على رغم النقائص الموجودة في المركز إلا أن التعليم و التكوين الذي يتلقاه متربصي و ممتهني المركز بالإلتحاق بسوق العمل و خاصة في التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ نعم يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورات و المؤسسات سوق العمل خاصة المؤسسات الخاصة.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم تدعمه بنسبة كبيرة جدا من خلال إستقبالها ممتهني المركز و متربصيها .

المقابلة الثانية: يوم : الثلاثاء 2022/05/31

على الساعة : 10-10:40 أستاذ: جلولي سفيان مادة: هندسة مدنية

مكان المقابلة: قسم: متمير و عناصر البناء أستاذ متخصص في التكوين و التعليم

المهنيين مكلف بالهندسة البيداغوجية

س1/ ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

ج1/ بالتكوين يضمن الشباب المستقبل.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهني؟

ج2/ و ذلك من خلال الإستثمار بالتكوين من خلال إعداد برامج تكوينية متطورة على حساب التكنولوجيا الموجودة في العالم و التكوينات حديثة تلائم الوضع الاق في الجزائر.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ كل المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني مؤهلة و لها قدرة على التطور.

س4/ ما رأيك في مخرجات التكوين المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ مخرجات التكوين المهني هي مخرجات مؤهلة بكفاءة عالية .

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأسك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهنيين.

ج5/ هي الإهتمام بالعنصر البشري و توفير الامكانيات المادية.

س6/ في رأيك ما مدى إرتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك إرتباط طويدي بين التخصصات و إحتياجات السوق غذ في المركز تفتح التخصصات التي يكثر عليها الطلب في سوق العمل خاصة الحرف الحديثة كالفوراكس، أتروكاد ، BA13 الخ....

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ تساعد في حدود 85%.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ هناك تعاون مقبول بالرغم من العراقيل الإدارية التي تواجهه..

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ نعم يؤهل بنسبة كبيرة خاصة المواهب التي تسقل في المركز.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورى و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ نعم يقدم المشورة و الإرشاد الفني.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم ندعم لكن في حدود الإمكانيات المتوفرة لدى المؤسسات.

المقابلة الثالثة: يوم : الثلاثاء 2022/05/31

على الساعة : 11:00-12:00 أستاذ:بن دلهوم بن عمر

مكان المقابلة: قاعة الاساتذة أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين الرتبة 1

مادة التدريس: تركيب أنابيب الغاز

س1/ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

ج1/دور التكوين و التعليم المهنيين إتجاه الشباب هو تحضيرهم لسوق العمل.

س2/ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين المهني و

المهن؟

ج2/من خلال الاشارة بالتكوين و ذلك من خلال الأبواب مفتوحة على مراكز التكوين المهني

حتى يتسنى للشباب على التعرف على المراكز و المهن و التكوينات الموجودة فيه.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/هي مدخلات مؤهلة و لها رغبة في تحسين أدائها لأن التكوين هي اختيار شخصي و ليس

توجيه إلا في بعض الحالات لا يمكن للشباب ممارسة تكوين حسب ظروفه الصحية ، لذلك

يوجه إلى تخصصات ثلاثمه.

س4/ ما رأيك في مخرجات التكوين المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/مخرجات مؤهلة بنسبة 96% بالرغم من النقائص الموجودة.

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأسك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم

المهني.

ج5/لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين لابد بتوفير الامكانيات المادية و كذا البشرية

(الأساتذة).

س6/ في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك إرتباطين تخصصات الموجودة في المركز مع إحتياجات سوق العمل.

س7/هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق

العمل؟

ج7/نعم تساعده لأن المقررات هي عبارة عن نظري مع تطبيقي.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم هناك تعاون بين المركز، و مؤسسات سوق العمل.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ نعم يؤهل بنسبة كبيرة جدا، إذ أن اليد العاملة في سوق العمل تقريبا كلها من خرجي المركز بإعتباره أكبر مركز في الولاية.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورى و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ بطبيعة الحال ، و ذلك من خلال الزيارات التفقدية و التقييمية التي يقوم بها الأستاذ لمتمهنيهي و متربصيه

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم بشكل كبير خاصة من طرف مؤسسات الخاصة كمؤسسة حسناوي و مطاحن، عزوز.....الخ.

المقابلة الرابعة: يوم : الثلاثاء 2022/05/31

على الساعة: 12:30-13:15 أستاذ: سيني عائشة

مكان المقابلة: مكتب مصلحة المستخدمين مادة التدريس: رسم المسقط

س1/ ما هو دور و مردودية التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

ج1/ يتيح للشباب الولوج إلى سوق العمل.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهني؟

ج2/ بوسع قطاع التكوين أن يعطي نظرة مغايرة للشباب علما أن عند دخول المراكز التكوينية يكونون بدون مؤهلات و عند الخروج يكونون متؤهلين للعمل.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في مراكز التكوين هي طاقات شبانية مؤهلة لتلقي تكوين.

س4/ ما رأيك في مخرجات التكوين المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ إنه هناك يد عاملة مؤهلة في جميع الميادين إما في المؤسسات الإقتصادية أو العمومية ، و هناك الطلب عليها كثيرا في الولاية.

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني.

ج5/ توفير المادة الاولية للأساتذة لتسهيل و تمكين الطالب من الإستيعاب.

- تحفيز المتربص أو المتمهن على العمل و التعلم.

س6/ في رأيك ما مدى إرتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك إرتباط متكامل بين التخصصات و إحتياجات سوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ نعم تساعده لأن كل ما تعلمه المتمهن أو المتربص في المركز من دروس نظرية تطبق في أرض الواقع بالطبع من الإرشاد و التوجيه من طرف الأستاذ أو صاحب العمل (مؤسسة).

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم هناك شراكة مع مؤسسات لتحسين المناهج و تطويرها مثل مؤسسة : CAMA – ENIE – حسناويالخ.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتتهي مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ نعم يؤهل المركز المتربص بنسبة 90% للإلتحاق بسوق العمل و انشاء مشاريعهم الخاصة.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ نعم يقدم المشورة و الإرشاد من خلال الخرجات الميدانية لمتابعة المتمهين، و من خلال الأيام الدراسية، و الأبواب المفتوحة و غيرها.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم المؤسسات الاقتصادية العمومية و كذا الخاصة تدعم المركز بنسبة لا بأس بها لمواكبة التطورات التكوينية.

المقابلة الخامسة: يوم : الثلاثاء 2022/05/31

أستاذ: لصلح زهرة

على الساعة: 14:00-14:35

أستاذ التكوين و التعليم المهنيين الرتبة 02

مكان المقابلة: مكتب الاستقبال

مادة تدريس: تمييز معدلات و مواد البناء

س1/ ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهنيين اتجاه الشباب؟

ج1/ إمتصاص الطاقة الشبابية و الاستثمار فيها و هينا و بدنيا و معرفيا.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟

ج2/ فتح تخصصات مواكبة للعصر و المجتمع، و السماح للشباب بإنشاء مشاريع مصغرة تسمح لهم بممارسة تكويناتهم.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ المدخلات المسبقة في قطاع التكوين المهني هي طاقات شبانية مؤهلة.

س4/ ما رأيك في مخرجات التكوين المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ يد عاملة مؤهلة لولوج سوق العمل و في شتى المجالات.

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأسك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني.

ج5/ مواكبة جودة التكوين و الإطلاع على مناهج و تخصصات عصرية المناسبة لتطورات التكنولوجيا..

س6/ في رأيك ما مدى إرتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك إرتباط نوعا ما متوسط فبعض البرامج و التخصصات إستحدثت تلائم إحتياجات سوق العمل لكن بعض التخصصات آلت للزوال و حلت مكانها تخصصات جديدة.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ نعم تساعد لأن سوق العمل هو عبارة عن ميدان للمتربص ما تعلمه نظريا في المركز.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم يتعاون لكن هذا التعاون محدود نوعا ما في بعض التخصصات.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ نعم يؤهل المركز المتربصين و خاصة المتمهين بنسبة 95% للإلتحاق سوق العمل.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ نعم يقدم المشورة و الإرشاد الفني لكن يبقى نسبيا.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم تدعم لكن في حدود الإمكانيات الخاصة بكل مؤسسة.

المقابلة السادسة: يوم : الاربعاء 2022/06/01

على الساعة : 09:30-10:00 أستاذ: رحموني محي الدين

مكان المقابلة: ورشة العمل أستاذ التكوين المهني ميكانيكات السيارات

س1/ ما هو دور و مردودية قطاع التكوين و التعليم المهنيين إتجاه الشباب؟

ج1/ دور التكوين المهني إتجاه الشباب فتح أبواب المستقبل و الحصول على مهنة للتوجه إلى الحياة المهنية.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟

ج2/ بوسع التكوين المهني إدماج تخصصات جديدة تتماشى مع سوق العمل لتغيير نظرة الشباب للتكوين المهني.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ يستقبل التكوين المهني المتسربين من الدراسة في مختلف المستويات.

س4/ ما رأيك في مخرجات التكوين المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ مخرجات التكوين المهني "بورومي مولاي" لا بأس بها بحيث يتخرج متربصون مؤهلون في عدة تخصصات.

س5/ ما هي الحلول الممكنة في رأسك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني.

ج5/ الحلول الممكنة: - إستحداث برامج جديدة.

- توفير الوسائل التعليمية.

- توفير مواد العمل.

- التركيز على الجانب التطبيقي.

س6/ في رأيك ما مدى إرتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ نوعا ما يوجد بعض التخصصات مرتبطة بسوق العمل و البرامج كما يوجد بعض التخصصات لا تتماشى مع سوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتربصين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/بالفعل تساعد المقررات الدراسة تطبيق مع تعلمه الطلبة إذ تساعدهم في اكتساب القواعد و الآداب السلوكية و الأخلاقية للمهنة.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/نعم يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث البرامج و تطويرها.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي، و ممتهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/نعم يؤهل التعليم و التدريب المتربصين و المتمهين بالمركز للإلتحاق بسوق العمل .

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/نعم يقدم مركز التكوين "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل.

س11/هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/تدعم مؤسسات سوق العمل بنسبة ضئيلة معهد التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية.

المقابلة السابعة: يوم : الاربعاء 2022/06/01

أستاذ التكوين المهني: بوقدره سفيان

على الساعة : 10:10 – 10:40

مادة تدريس: تسيير أشغال عمومية

مكان المقابلة: قاعة الاساتذة

س1/ ما هو دور و فائدة قطاع التكوين و التعليم إتجاه الشباب؟

ج1/ نظام التكوين و التعليم المهني له فوائد و دور بالنسبة للشباب الذي لم يكمل دراسته أو لم يدرس لدرجة و مساعدته في إكتساب لمهاراته و قدراته المهنية و الحرفية للإندماج في حياة سوق العمل.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟

ج2/ حسب التكنولوجيا الموجودة في العالم يتم قطاع التكوين المهني أن يعمل برامج و تكوينات تناسب الاقتصاد الجزائري مما تتغيره نظرة الشباب للتكوين المهني.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ كل المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني تكون دائما متكافئة و متناسبة مع الطلبات الموجودة في سوق العمل و حسب الوقت الحاضرة.

س4/ ما هو رأيك في مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ على مستوى ولاية سيدي بلعباس هناك طلب كثير من مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني في جميع الميادين لأنها تبحث عن يد عاملة مؤهلة لمؤسسات عمومية و خاصة.

س5/ و ما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني؟

ج5/ يجب طرح برامج متطورة تناسب متطلبات سوق العمل الجديدة من طرف أساتذة ذو خبرة جيدة..

س6/ ما رأيك ما مدى إرتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك إرتباط متكامل بين البرامج و التخصصات و إحتياجات سوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه المتبرصين و المتمهين من المركز في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ كل المقررات الدراسية و التطبيقية التي تلقتها المتبرصين من أساتذة المركز تساعدهم بشدة في مؤسسات سوق العمل.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" يعمل على تحديث المناهج و تطويرها بشكل بارز لتتناسب مع مؤسسات سوق العمل و إقتصاد السوق.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متربصي و متمهني مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ هناك نقائص موجودة في المركز لكن المعهد التكوين وفر و أهل و درب متربصي مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" بالإلتحاق بسوق العمل و خاصة في التخصصات التي لها أهمية كبيرة في سوق العمل.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ بكل فخر و إحترام توجد مشورة و إرشاد فني في مركز التكوين "بورومي مولاي" و بالأخص للمؤسسات الخاصة.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ لمواكبة التطورات التكوينية هناك دعم مشترك بين مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" و مؤسسات سوق العمل.

المقابلة الثامنة: يوم : الاربعاء 2022/06/01

على الساعة: 11:15 – 12:00 أستاذ: مسكين عبد القادر

مكان المقابلة: ورشة العمل أستاذ متخصص في التكوين و التعليم المهنيين الرتبة 02

تخصص المادة: التبريد الصناعي

س1/ ما هو دور و مردودية التكوين و التعليم المهني اتجاه الشباب؟

ج1/ التكوين و التعليم المهني هو وسيلة للتنمية الإقتصادية و الازدهار الإجتماعي و هو مجالا لكسب المعرفة و الخبرة في العديد من بالميادين الحرفية و المهنية كما يمكن لشباب الولوج إلى عالم الشغل.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟

ج2/ بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل لتغيير نظرة الشباب حول المعلومات التي يوفرها المناهج التكويني، التكنولوجي و التقني ، و ما ترتب عليها من تطورات و تغيرات في عالم المهن.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في القطاع التكوين المهني تعتبر على أهم عنصر في المدخلات العلمية التعليمية هو الأستاذ الذي يعتمد على نظام تعليمي مناسب لما هو مطلوب و مناسب في الوقت الحاضر.

س4/ ما هو رأيك في مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ بكل إعتزاز نفتخر بمخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني لمدينة سيدي بلعباس هناك طلب كبير بالنسبة للمؤسسات الخاصة و العمومية في جميع الميادين فاليد العاملة مؤهلة بشكل جيد.

س5/ و ما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني؟

ج5/ و من بين الحلول الممكنة هي توفير إمكانيات مادية للقطاع لتوفير برامج في جميع التخصصات متطورة تناسب متطلبات سوق العمل الجديدة.

س6/ في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟

ج6/ هناك تناسب و ترابط متين بين البرامج و التخصصات بالنسبة لإحتياجات سوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه متربصي و متمهي من المركز التكوين في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ مركز التكوين المهني يلقي و يطرح مقررات دراسية و تطبيقية لمتمهي و متربصي مما ساعدهم في تأقلم في مؤسسات العمل.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث المناهج و تطويرها؟

ج8/ ككل المركز التكوين المهني فإن مركز "بورومي مولاي" يتعاون بشكل كبير لتحديث المناهج و تطويرها من خلال التخصصات المبرمج في المركز و المطلوبة في مؤسسات سوق العمل.

و كما أنه يكون التكيف حسب إقتصاد السوق.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب متمهي و متربصي مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ هناك التحاق كبير للمتربصين المؤهلين و المتدرسين من مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" بسوق العمل.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ نعم مركز التكوين "بورومي مولاي" يقدم للإرشاد و المشورة لمؤسسات سوق العمل.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ نعم تقوم مؤسسات سوق العمل بدعم كثيف لمتمهين لمواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة.

المقابلة التاسعة: يوم : الاربعاء 2022/06/01

على الساعة : 13:00 – 13:30 أستاذ التكوين المهني : مجاود زواوي

مكان المقابلة: قاعة الاساتذة تخصص المادة: التبريد الصناعي

س1/ ما هو دور و مردودية التكوين و التعليم المهني إتجاه الشباب؟
ج1/ التكوين و التعليم المهني هو نظام يتكفل بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم و له اهمية و دور في محاربة إقصاء هذه الفئات و هو مسار إكتساب المتربص مهارات تساعده في تنمية قدراته المهنية أو الحرفية و دخول في عالم الشغل.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟
ج2/ يمكن لقطاع التكوين المهني أن يغير نظرة الشباب للتكوين و المهن حسب التكنولوجيا الموجودة في العالم فيتم إعداد برامج و تكوينات تلائم و تناسب الإقتصاد الجزائري.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم إستقبالها في قطاع التكوين المهني؟
ج3/ المدخلات التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني تكون دائمة مناسبة لما هو مطلوب و موجود في الوقت الحاضر.

س4/ ما هو رأيك في مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس هناك طلب كثير عليها في جميع الميادين بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية أو العمومية لأنها تحتاج و تبحث عن يد عاملة مؤهلة.

س5/ و ما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني؟

ج5/ الحلول الممكنة في رأيي لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني هي:

- توفير أساتذة ذو خبرة عالية في جميع التخصصات .
- توفير إمكانيات مادية للقطاع حتى ينصرف بها.
- طرح و وضع برامج متطورة تناسب متطلبات سوق العمل الجديدة.

س6/ في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات بإحتياجات سوق العمل؟
 ج6/ برأيي يوجد ارتباط وثيق و مناسب بين التخصصات الموجودة في المركز و مقررات حسب
 احتياجات السوق العمل.

س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه الطلبة من المعهد في مؤسسات سوق
 العمل؟

ج7/ نعم بتأكيد تساعد المقررات الدراسية تطبيقية التي تعلمها المتدربين و المتمهين من
 المركز في مؤسسات و ورشات العمل الخاصة منها و العامة و الاقتصادية و الاجتماعية .

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث
 المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم يتعاون معهد التكوين المهني "بورومي مولاي" بشكل كبير، حيث كل التخصصات
 المبرمج في المركز مطلوبة في مؤسسات سوق العمل و كل عام يكون تكيف حسب إقتصاد
 السوق.

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب طلبة معهد التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق
 بسوق العمل؟

ج9/ نعم طيلة المعهد التكوين المهني "بورومي مولاي" يلتحقون بسوق العمل و الخاص
 التخصصات التي لها أهمية و مطلوبة في السوق.

س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات
 سوق العمل؟

ج10/ نعم توجد مشورة و إرشاد في المؤسسات سوق العمل من قبل معهد التكوين المهني
 "بورومي مولاي".

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة
 التطورات التكنولوجية؟

ج11/ بتأكيد هناك دعم بنسبة كبيرة جدا من خلال إستقبالها ممتهين المركز لمواكبة التطورات
 التكنولوجية.

المقابلة العاشرة: يوم : الاربعاء 2022/06/01

أستاذ: رزوق هجيرة

على الساعة : 14:06 – 15:00

أستاذة متخصصة في التكوين و التعليم

مكان المقابلة: مكتب مصلحة المستخدمين

المهنيين الرتبة 01

مادة التدريس: التبريد الصناعي

س1/ ما هو دور و مردودية التكوين و التعليم المهنيين إتجاه الشباب؟

ج1/ هو تكوين الشباب و تأهيلهم ليكونوا عمال في شتى التخصصات.

س2/ ماذا بوسع قطاع التكوين المهني أن يعمل في رأيك لتغير نظرة الشباب للتكوين و المهن؟

ج2/ إدماج التكوين المهني مع الطور الثانوي لإعطاء فرصة للشباب لتعرف أكثر على العمل الذي يريد أن يزاولونه مستقبلا.

س3/ ما هي نوعية المدخلات التي يتم استقبالها في قطاع التكوين المهني؟

ج3/ مدخلات ذات كفاءة و مؤهلة.

س4/ ما رأيك في مخرجات قطاع التكوين و التعليم المهني على مستوى ولاية سيدي بلعباس؟

ج4/ مخرجات لا بأس بها يمكنها ولوج سوق العمل بأريحية.

س5/ و ما هي الحلول الممكنة في رأيك لتحسين نوعية و جودة مخرجات التكوين و التعليم المهني؟

ج5/ كما قلنا سابقا لتطوير القطاع و تنمية أكثر لابد من إدماجه مع قطاع التربية ، و وضع إتفاقيات مع اصحاب الشركات و المؤسسات لإدماج الشباب المتخرج من التكوين المهني.

س6/ في رأيك ما مدى ارتباط البرامج و التخصصات باحتياجات سوق العمل؟

ج6/ إرتباط متكامل للتخصصات مع سوق العمل. س7/ هل تساعد المقررات الدراسية تطبيق ما تعلمه الطلبة من المعهد في مؤسسات سوق العمل؟

ج7/ نعم تساعد المتربص يطبق ما تعلمه نظريا.

س8/ هل يتعاون مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" مع مؤسسات سوق العمل لتحديث

المناهج و تطويرها؟

ج8/ نعم يتعاون مع مؤسسات سوق .

س9/ هل يؤهل التعليم و التدريب طلبة معهد التكوين المهني "بورومي مولاي" للإلتحاق بسوق العمل؟

ج9/ نعم يؤهل و بكفاءة عالية.

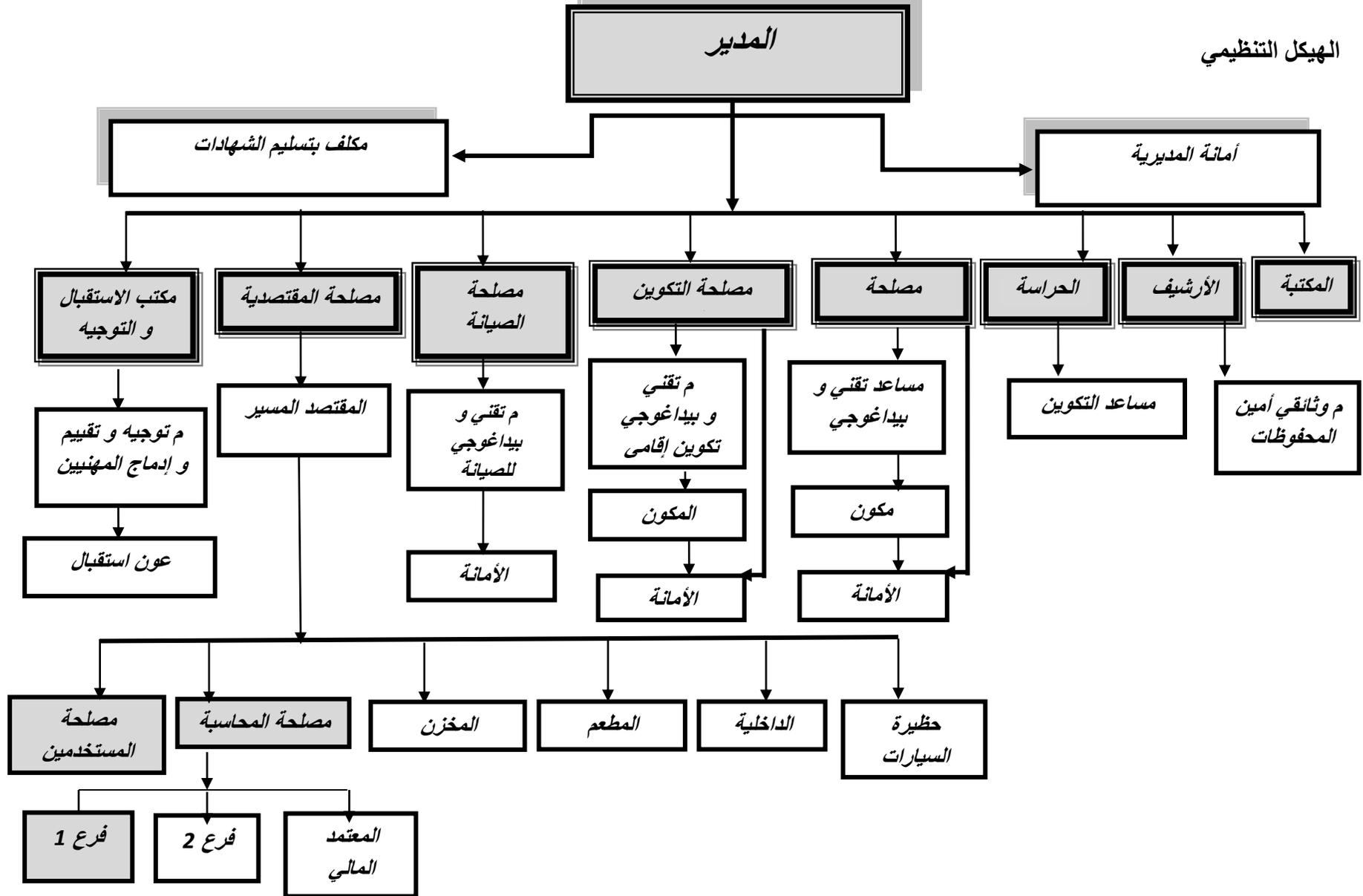
س10/ هل يقدم مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" المشورة و الإرشاد الفني لمؤسسات سوق العمل؟

ج10/ يطبع يقدم الارشاد الفني المشورة لمؤسسات سوق العمل.

س11/ هل تدعم مؤسسات سوق العمل مركز التكوين المهني "بورومي مولاي" لمواكبة التطورات التكنولوجية؟

ج11/ تدعمه لكن في حدود إمكانيات خاصة عن المؤسسات الكبرى كمؤسسة حسناوي.

الهيكل التنظيمي



الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التمهين بـ بورومي مولاي

