

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه (ل.م.د) تخصص: إحصاء اجتماعي
موسومة بـ:

التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر - تلمسان أنموذجا -

إشراف:

أ.د. بوشعور رضية

إعداد الطالب:

زهاوي محمد أنور

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. حمزة شريف علي
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذة التعليم العالي	أ.د. بوشعور رضية
عضوا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. شعاب بغداد
عضوا	جامعة تلمسان	أستاذ التعليم العالي	أ.د. طویل أحمد
عضوا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د. داودي نور الدين
عضوا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذة محاضرة (أ)	د.ة بلعجال فوزية

السنة الجامعية: 2018-2019

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

أخي وأختي حفظهم الله ورعاهم

إلى جميع الأصدقاء والأحبة

شكر وتقدير

أشكر الله العلي العظيم الذي وفقني لإتمام هذه الرسالة.

أتقدم بالشكر لكل من:

الأستاذة الدكتورة المشرفة: بوشعور رضية.

الأستاذ الدكتور رئيس المشروع: حمزة الشريف علي

إلى الأساتذة: عصام براهيم، بنايبي محمد نجيب، زعفان

يوسف.

إلى كل الذين ساعدوني في إتمام الدراسة الميدانية.

والحمد لله رب العالمين.

مقدمة

إن الحديث عن العلاقة تكوين/تشغيل كقضية تستوجب الكثير من التفكير والبحث وهذا لما تتضمنه من قضايا تثير الكثير من الجدل، فهي علاقة شغلت بال الكثير من المفكرين في جل الحقول المعرفية بل هي وليدة نسق من التحولات الاجتماعية الاقتصادية والفكرية التي أفرزتها الرأسمالية العالمية، فقبل عقد الستينيات من القرن الماضي لم يكن الحديث عن العلاقة تكوين/تشغيل لا بل لم يكن الانشغال الرئيسي بالتكوين بقدر ما كان العمل هو ميدان الاهتمام العديد من المدارس الفكرية، وانطلاقاً من أعمال (A. Smith) ومروراً بمعظم الفكر الاقتصادي الكلاسيكي الذي كان يقسم عوامل الإنتاج إلى ثلاث عوامل رئيسية وهي الأرض - رأس المال المادي - والعمل، أين يعتبر هذا الأخير أي العمل مجرد البسيط مصدر القيمة وهو في الأخير مصدر الثروة وأن "أعظم تطور لقوى العمل الإنتاجية والقسط الأكبر من البراعة والمهارة التي تسير أو تسخر في أي مكان قد تأتي عن تقسيم العمل"⁽¹⁾ هذا الذي ركز عليه (A. Smith) واعتبره من العوامل الرئيسية التي تساهم في تشكيل الثروة حيث يرى "أن ما تمتلكه أمة من الأمم من فضاة أو ذهب ليس هو مقياس ثروتها، ذلك أن العمل السنوي لكل أمة هو المصدر الذي يزودها بكل ضرورات الحياة ووسائلها"⁽²⁾.

هذه النظرة المادية المجردة للإنسان باعتباره قيمة استعمالية جردت الإنسان من إنسانيته ومن جوهره وأهملت العلاقات الاجتماعية والعمل الجماعي، لهذا يعتبر (E. Durkheim) أن الخدمات الاقتصادية التي يوفرها "تقسيم العمل شيء تافه إذا ما قورن بالأثر الخلقى الذي يتركه

¹ آدم سميث، بحث في أسباب وطبيعة ثروة الأمم، ت. حسني زينه، معهد الدراسات والاستراتيجية، ط1، بيروت 2007، ص11.

² A. Smith, Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations traduction. Germain Garnier 1881 livre 1, Québec, 2002, p12.

وأن وظيفته الحقيقية هي أن ينشأ بين شخصين أو أكثر شعورا بالتعاون⁽¹⁾ وبهذا يولد لدى الفرد شعورا بالانتماء للمجتمع وهو عضو داخل بنية متماسكة، ولم يختلف (J-B-Say) عن (A. Smith) رغم إعطائه أهمية كبيرة للعامل البشري في تطور الصناعة إلا أنه لا يخرج عن الانتماء الفكري الإيديولوجي البرجوازي إذ يرى أن "العمل هو كل فعل متواصل يمارسه الفرد لأجل القيام بعمليات صناعية أو جزء منها، ومن ثمة المساهمة في ابتكار أو إنتاج شيء ما"⁽²⁾.

لكن يختلف (K. Marx) كليا وعلى نقيض الفكر الاقتصادي الكلاسيكي "أن الاقتصاد السياسي لا يعترف بالعامل الذي لا يشتغل طالما أنه يقع خارج علاقة العمل هذه"⁽³⁾ فيرى أن العمل في إطلاقه الكلي هو المصدر الأساسي للثروة وليس ماهية الثروة أي أن "العمل في شكله الفوري القابل للقياس الكمي لا يمكن إلا أن يكون هو الخالق للثروة [...] لكن يعتمد هذا أكثر فأكثر على المستوى العلمي والتطور التكنولوجي"⁽⁴⁾ يقر بذلك (K. Marx) على أن "ماهية الثروة ليست شكلا نوعيا للعمل وإنما هي العمل عموما"⁽⁵⁾ يركز ماركس على العمل الحر وليس على العمل الخاص (المغترب) وعلى التخفيض في ساعات العمل حيث يكون للعامل الوقت الكافي لتنمية قدراته الذهنية (التكوين العلمي، الفني...) وهذا ما ينعكس بالإيجاب على القوة الإنتاجية للعامل.

في نسق هذا التغير المستمر والذي اتخذ أشكالا عدة بين اعتبار العمل الإنساني كنشاط واعي حر وبين اعتباره قيمة استعمالية عند علماء الاقتصاد السياسي، كان لزاما على الفكر

¹ إميل دوركهايم، في تقسيم العمل الاجتماعي، ت. حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية للترجمة، بيروت، 1982، ص72.

² Jean Baptiste Say, Traité d'économie politique, T : M-T. Bouhouche, Tome 1 éd. ENAG, Alger, 1991, p99. .

³ مخطوطات كارل ماركس 1844، ت. محمد مستجير مصطفى، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، 1974، ص83.

⁴ André Gorz, L'immatériel : connaissance, valeur et capital, éd Galilée, Paris 2003, p12.

⁵ مخطوطات كارل ماركس 1844، ت. محمد مستجير مصطفى، مرجع سبق ذكره، ص93.

الاجتماعي والاقتصادي الحديث التحلي ليس الكلي وإنما الجزئي عن هذه النظرة المادية للإنسان والتركيز على البنى الذهنية أو الرأسمال اللامادي، الرأسمال الثقافي، هذا المنطق فرضته البنى الموضوعية المتمثلة في التطور الكبير لوسائل الإنتاج الذي أدى إلى تغيير في شكل العمل من العمل البسيط المجرد إلى العمل الذهني الأكثر تعقيدا وبهذا أصبحت مسألة الاعتماد على العامل الذهني حتمية ولا مجال للحديث عن قيمة هذا الأخير في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة "لأن القيمة لم تعد موجودة في قوة العمل، بل أصبحت اليوم تعتمد على المعرفة الإنسانية - الذكاء اللذان يشكلان الرأسمال البشري، فالفرد يحمل رأسمال معرفي خاص به ويحمل جزء من رأسمال المؤسسة"⁽¹⁾.

وعلى هذا الأساس كان التوجه إلى التفكير في الإنسان باعتباره هو المركز والمحرك المحوري في بعده اللامادي على حد تعبير (A. Gorz) الذي يعتبره هو مصدر القيمة بالدرجة الأولى، في حين لا يعتبر أن "الرأسمال اللامادي يرتكز أساسا وبشكل دائم على المعرفة، بل على القدرات الذاتية والعمل الجماعي التي لا يمكن تدريسها النابعة من ثقافة الحياة اليومية"⁽²⁾، فالمعرفة أو المعارف يضيف (A. Gorz) "جزء لا يتجزأ من الإرث الثقافي فهي مجموعة من الخبرات المشتركة الناتجة عن الحس المشترك، وعلى أساس هذه الخبرات تنتج الكفاءات المهنية"⁽³⁾ وهذا ما أكد عليه (P. Bourdieu) في نظرية الممارسة بتركيزه على دور البنى الموضوعية "*champ*" في تشكيل البنى الذهنية "*Habitus*" لدى الفرد أي أن "الممارسة الاجتماعية والحس المشترك"⁽⁴⁾ هما اللذان يحددان القدرات المعرفية والذهنية للفرد.

¹ André Gorz, L'immatériel : connaissance, valeur et capital, Op.cit. p13.

² Ibid. p17.

³ Ibid. p36.

⁴ Pierre Bourdieu, Questions de sociologie, éd de minuit, 2013, p56.

بناءً على هذا يعتبر تعليم الفرد وتكوينه قاسماً مشتركاً بين الدول النامية والدول المتقدمة في وقتنا الراهن وذلك لما يلعبه من دور رئيسي ليس في بعده التجريدي باعتباره كائناً منتجاً فقط، بل في بعده الاجتماعي، الفكري، الرمزي ومن حيث قدرته الخلاقة على الإبداع.

ومادام الأمر كذلك فإنه يتعين مد المزيد من الرعاية والاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها ولن يكون هذا إلا بممارسة التكوين ممارسة علمية موجهة تتوافق مع التقدم العلمي والتكنولوجي، ففعالية نظام التكوين في أي دولة يقاس بمدى قدرته على رفع كفاءة الفرد العلمية والمهنية ووفق ما تمليه الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية.

لهذا يحتل التكوين في عالمنا المعاصر مكانة هامة في اقتصاد أي دولة حديثة باعتباره إحدى الدعامات التي تركز عليها السياسات العمومية الاقتصادية الكلية لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية لمواكبة الطلب الاجتماعي المتزايد في مجالات مختلفة ومراعات التغيرات والتحويلات الحاصلة، لكن تكمن أهمية التكوين من حيث فعاليته في منح الفرد كفاءة مهنية في تخصص معين تمكنه من الاندماج في الحياة المهنية، من هذا المنطلق برز اهتمام كبير من قبل العديد من المفكرين الذين تناولوا هذا المفهوم من وجهات نظر مختلفة لكن بخلفيات مشتركة تؤكد علاقته الوطيدة بسوق العمل.

يعتبر التكوين المهني في الوقت الراهن من المرتكزات الضرورية، باعتباره يؤدي دورين أساسيين سواء في بناء القدرات الذهنية وتشكيل ذلك الكل من المعارف والخبرات، أو من حيث مساهمته في تعزيز قوة النشاط الاقتصادي وذلك بالاستجابة للطلب الاجتماعي من جهة وتلبية الاحتياجات الاقتصادية من جهة أخرى وفق ما تفرضه الظروف الموضوعية لكل دولة.

في هذا الإطار كانت تجربة الجزائر في هذا الحقل على علاقة آلية بين التكوين والشغل بمعنى أن سوق الشغل يوظف المتخرجين من قطاع التكوين المهني في مختلف القطاعات الإدارية

والاقتصادية في القطاع العام على وجه الخصوص والذي كانت ولا تزال فيه معايير التوظيف خاضعة لمنطق الاقتصاد الإداري المدعم بسلسلة من المخططات التنموية منذ سنة (1970) إلى غاية سنوات الثمانينيات من القرن الماضي والتي اعتبر فيها قطاع التكوين المهني من القطاعات التي ساهمت في تطوير القاعدة الصناعية في الجزائر.

لكن منذ سنة (1986) والتي شهدت تدني أسعار المحروقات في الأسواق العالمية أدى إلى اختلالات كبيرة في سوق الشغل حيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة في نفس الوقت سجل فيه تزايد لطالبي الشغل (التوجه نحو التخصصية بحل المئات من المؤسسات العمومية في كافة الأنشطة الاقتصادية - ارتفاع نسبة البطالة - زيادة معدل النمو السكاني...) هذه الأزمات أجبرت الدولة على الدخول في سلسلة من الإصلاحات مست كل المجالات خلال الفترة ما بين (2001 و 2014) إذ عرفت تراجع محسوس في معدل البطالة وزيادة فرص التشغيل خلال فترة تطبيق الإصلاحات، في حين لم يعد التكوين المهني ذلك القطاع الفعال بل أصبح يمثل وعاء للمتسربين أو المقصيين من المنظومة التربوية وآخر محطة للشباب الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة الدراسة أو البطالين، ومع بداية الألفية الجديدة أعيد رد الاعتبار إلى التكوين المهني بعد الشعور بضرورته إذ أصبح من الضروري تنميته وتحديثه لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني الذي يشهد تحولا بنويا.

وعلى هذا الأساس كان من الضروري على وزارة التكوين والتعليم المهنيين الدخول في جملة من الإصلاحات تفضي بتوجيه التكوين المهني وفق منطق الطلب لإعادة التوازن والتناسق مع القطاع الاقتصادي، حيث يصبح التكوين عن طريق التمهين هو الرهان الأساسي خاصة في ظل التنوع الكبير التي تشهده مدونة التخصص.

هذه الوضعية دفعت السياسات العمومية إلى خلق مجموعة من الآليات التي تسمح بإدماج وإعادة إدماج الأفراد الذين يملكون مؤهلات علمية ومهنية على غرار استحداث الوكالة الوطنية

للدعم تشغيل الشباب والوكالة الوطنية للعمل كوسيط بين طالبي وعارضي العمل إضافة إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، لكن ولا يخفى أن فرص الإدماج في سوق الشغل لم تعد خاضعة ومرتبطة بالضرورة بمستوى التكوين أو التأهيل، فثمة عوامل أخرى خارجية تجعل من مستوى التكوين ليس هو المحدد الرئيسي في التشغيل خاصة مع تبني مفاهيم جديدة على غرار قابلية التشغيل، المقاولاتية.

وأمام هذه الإشكالات الجديدة بالتفكير فيما يخص العلاقة تكوين/تشغيل، تتمحور هذه الدراسة حول مجموعة من التساؤلات التي تشكل الإطار العام لإشكالية البحث: هل يؤدي تطوير وتحديث قطاع التكوين المهني في الجزائر إلى إدماج فعلي لخريجي هذا القطاع في سوق العمل؟

ويتضمن هذا الاشكال مجموعة من التساؤلات: هل يساهم التنوع الحاصل واتساع نطاق المهن في حقل التكوين من خلال الفروع والتخصصات المهنية إلى زيادة الطلب الاجتماعي من طرف الشباب أم أن هناك عوامل أخرى تتدخل في تشكل الطلب على التكوين؟

هل الاحتكاك بسوق العمل من طرف المتربص عن طريق التكوين بالتمهين من العوامل الأساسية التي تسهل عملية إدماجهم في سوق العمل على غرار النمط الآخر من التكوين (التكوين الإقامي)؟

هل يقتصر العرض المؤسسي على هذا النمط من التكوين (التكوين عن طريق التمهين) خاصة وأن سوق العمل يشهد ميلاد العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استنادا إلى سياستهم النفعية أم أن مستوى التكوين هو المحدد الرئيسي للإدماج في ظل تقلص مناصب الشغل وانخفاض قيمة شهادة التكوين المهني في سوق العمل؟

ووفق التمشي المنهجي للبحث، وضعنا مجموعة من الفرضيات، لمحاولة الكشف على أهم المتغيرات التي تساهم بشكل مباشر وغير مباشر في عملية الإدماج المهني.

- يشكل المستوى التعليمي المتغير الأبرز الذي يشكل عائقا لدى طالب التكوين في اختيار المهنة أو التخصص وبالتالي يقلل من قابليته للتشغيل في سوق الشغل.
- يعتبر الاحتكاك بسوق الشغل عن طريق التمهين بالنسبة للذكور على غرار الإناث من العوامل الأساسية التي تسهل عملية الاندماج في سوق الشغل.
- في ظل تقلص مناصب الشغل في سوق العمل، يعتبر مستوى التكوين من المحددات الرئيسية بالنسبة للجنسين للحصول على منصب شغل.

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى إبراز رهن العلاقة تكوين/تشغيل، إضافة إلى تسليط الضوء على التحولات السوسيو - اقتصادية وأثرها على سوق العمل، كما سنحاول التركيز على أهم المتغيرات التي تؤثر بشكل كبير أو التي تعتبر من المعوقات الأساسية التي تحول دون تحقيق الملاءمة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

اعتمدنا في هذه الدراسة على دراسات مختلفة، حاولت الربط بين التكوين وسوق العمل كمتغيرين إما تابعا أو مستقلا بالنسبة للدراسات الأجنبية التي استطعنا الحصول عليها والتي تنوعت بين تناول النظري كدراسة (A. Gorz)⁽¹⁾ (2003) بعنوان "L'immatériel" حيث يعيد (Gorz) النظر في مفهوم القيمة التي انطلق منها جل الاقتصاديين إذ يعتبر أن القيمة لم تعد تكمن في قوة العمل الإنساني، بل اتخذت شكلا آخر ذهني - معرفي - لا مادي، أو كما يطلق عليه الرأسمال اللامادي والذي يعتبره (Gorz) إرثا ثقافيا ونتاج الخبرات المشتركة في المجتمع

¹ André Gorz, L'immatériel : connaissance, valeur et capital, Op cit, 2003.

الذي ينتج عنه بالضرورة الخبرات والكفاءات المهنية هذا الكل من المعارف لا يكتسبه الفرد عن طريق التعلم كما يرى (GorZ) بحيث لا يمكن تعليمها بل يكتسبها عن طريق الممارسة، التمهين.

وبين التناول الإمبريقي ومن أبرز هذه الدراسات الدراسة التي قدمتها مجلة العلوم الإنسانية في كندا بعنوان "**Concertation éducation-travail**" (2003) والتي أكدت على ضرورة الربط بين قطاع التعليم والتكوين وسوق العمل بعرضها للعديد من التجارب وخبرات الدول في هذا الحقل على غرار البرامج الرائدة كالبرنامج الأمريكي الذي أسس على شكل تشاور بين المدرسة والمؤسسة توصل الباحث (N. G. wamba)⁽¹⁾ (2003) إلى أن معظم المدارس لم تتمكن من منح ذلك التكوين الذي يقتضي اكتساب مستوى دراسي وميداني عالي، سببه اختلاف مواضيع المدارس مع مبادئ هذا البرنامج وعدم تكيف هذا البرنامج مع التحولات السوسيو - اقتصادية، كما توصل إلى أن هذا البرنامج وهذه الاصلاحات أعادت للواجهة إشكالية التمييز بين فئات المجتمع رغم تحقيقها نتائج إيجابية المتعلقة بالإنتاج في بعض الولايات.

لم تختلف نتائج هذه الدراسة عن الدراسة التي قدمها (C. parent et M. Hardy)⁽²⁾ دراسة الشراكة بين المدرسة والمؤسسة التكوينية التعاقي "**Alternance**" والصعوبات التي صاحب تثبيت وهيكله هذا التعاون بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات الصناعية، توصل الباحثان أن المؤسسات لا تعطي أهمية كبيرة لهذه الشراكة بل تبحث عما تجنيه من فائدة وهي حاجتها إلى اليد العاملة في وقت قصير، يضيف الباحثان إلى أن التحدي الكبير هو نقص التكوين البيداغوجي للكثير من المدرسين.

¹ Nathalis Guy wamba, paradoxe du mouvement de transition de l'école au travail aux états-unis, presses de l'université du Québec, le delta i, 2875, boul. laurier, bur. 450 Sainte-Foy (Québec) Canada G1V 2M2, 2003. www.pub.ca

² Pierre Doray et Marcelle Hardy, La collaboration économie-éducation comme mode de planification et de régulation de la formation professionnelle et technique, presses de l'université du Québec, même référence, 2003.

أما بالنسبة للدراسات العربية والتي بدورها منحنا رؤية وزاوية نظر أكثر تجريدية للواقع العربي وإن استعملت بعض المفاهيم الجديدة في ميدان السوسيولوجيا وأبرز هذه الدراسات دراسة (صالح المازقي)⁽¹⁾ بعنوان دعوة إلى فهم التشغيلية "Employabilité" (2012) قدم الباحث قراءة سوسيولوجية نقدية لمفهوم التشغيلية، توصل الباحث على أن تبني السياسات التونسية لهذا المفهوم لم يكن إلا في بعده النظري باعتباره أحدث طرق الإدماج المهني وكحل لمشكل بطالة حاملي الشهادات، فيما تجاهلت بعده الإجرائي، وتوصل الباحث إلى أن سياسات التشغيل أخفقت في تحقيق التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، بحيث لم تتمكن الدولة من خفض نسب البطالة والتقليص من بطالة حاملي الشهادات حتى بتبني هذا المفهوم.

ويذهب الباحث (منير بكوش)⁽²⁾ في نفس السياق والذي قدم دراسة بعنوان (الحق في الشغل) والذي يعتبره حق في الوجود الذاتي للفرد في ظل ما يسمى بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، يعيد الباحث صياغة هذا المفهوم الكلاسيكي وفق بعده الإجرائي إذ توصل الباحث إلى أن الثورة التونسية استمدت جذورها من موجة المطالبة بالحق في الشغل من طرف الشباب، كما توصل كذلك إلى أن مبادرة الحكومة بخلق (20000) منصب شغل في القطاع العمومي ومن خلال إسناد منحة بمبلغ (200 دينار) لفائدة (20000) عاطل عن العمل من حاملي الشهادات التعليم العالي في إطار ضمان التوازن في سوق الشغل والتي يعتبرها الباحث غير محفزة ووظيفية وبالتالي هي تمثل مصدر للبطالة.

أما بالنسبة للدراسات المحلية والتي اعتمدنا عليها بإسهاب في هذه الدراسة وقائع الملتقى الوطني المنظم من طرف مركز البحث في الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية بالتنسيق مع مديرية

¹ صالح المازقي، دعوة إلى فهم التشغيلية، الدار المتوسطة للنشر، تونس، ط1، 2012.

² منير بكوش، الحق في الشغل: تاريخ صغير لمطلب كبير، دار الأطرش، تونس، ط1، 2012.

التشغيل ومديرية التكوين المهني لولاية وهران أكتوبر (2011) من منشورات (CRASC)⁽¹⁾ بعنوان (راهن العلاقة بين التكوين والشغل). دارت أشغال الملتقى حول خمس محاور تناول المحور الأول العلاقة بين التكوين والتشغيل أما الثاني تناول الموضوع المحلي والتكوينات الخصوصية كما سعى المحور الثالث إلى الإحاطة بمسألة التكامل بين التعليم والتكوين أما المحور الرابع عالج إشكالية الانتقال من التكوين المهني إلى الإدماج المهني أما المحور الأخير تطرق إلى مناقشات بعض الآفاق.

ومن الدراسات كذلك التي اهتمت بحقل التكوين والتشغيل، الدراسة التي قدمتها (مجلة إنسانيات)⁽²⁾ بعنوان "L'école : enjeux institutionnelles et sociaux" (2013)، والتي تطرقت إلى عدة مواضيع أهمها، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغربية حيث توصلت إلى أن التكوين المهني في الدول الثلاث لا زال يشكل عائقا في التنمية رغم الزخم الذي أحدثته الإصلاحات الأخيرة إلا أن هذا النظام الذي تم إصلاحه لم يعد يلعب دوره في الإدماج المهني، كما توصلت الدراسة إلى أنه لم يعد المشكل الأساسي يكمن في الحضور الأقل أو الأكثر للدولة في الحياة الاقتصادية بل في ما يجب على الدولة أن تفعله من أجل إحداث التوافق بين التكوين والتشغيل، إضافة إلى دراسة قدمها مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC)⁽³⁾ بالتعاون مع المديرية العامة للبحث العلمي والتنمية التكنولوجية (DGRSDT).

¹ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، 05 – 06 أكتوبر 2011، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية 2012.

² Insaniyat, Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales, L'école : enjeux institutionnelles et sociaux, (CRASC), N° 60-61, Oran, 2013.

³ Population et Société, Les jeunes face à la famille et aux institutions de l'état : Stratégies et représentations, Programmes Nationaux De Recherches PNR 31, édition DGRSDT – CRASC, ENAG réghaia, Alger, 2014.

إضافة إلى اعتمادنا على مجموعة مقالات أبرزها دراسة (M.S. Musette)⁽¹⁾ (2013)، ودراسة (M. lassassi et N. E. hammouda)⁽²⁾ (2012) ودراسات أخرى ركزة في معظمها على جانب واحد أو متغير واحد وهو سوق العمل وهذا لطبيعة التحليل الاقتصادي ويمكن إجمال ما توصلت إليه هذه الدراسات، في أن سوق العمل في الجزائر لا يستجيب للتغيرات الحاصلة على مستوى النشاط الاقتصادي نتج عنه ارتفاع دائم لمعدلات البطالة وأن السياسات التي تبنتها الجزائر في الخفض من هذه الظاهرة لم تكن للمدى البعيد بل تقتصر على التخفيض منها على المدى المتوسط والقريب.

إن اقتصارنا على هذه الدراسات هو حقيقة فرضتها طبيعة الموضوع من جهة ومراعات للتنوع الحاصل في حقل النظريات الاجتماعية والاقتصادية، فالدراسات حول موضوع التكوين المهني ركزت في معظمها على العائد الاجتماعي والاقتصادي من هذا القطاع، أي ما تجنيه المؤسسة من امتصاص هذه الشريحة من المجتمع إضافة إلى القيمة التي يضيفها الفرد كفائدة للمؤسسة.

وما افتقرت إليه بعض الدراسات العربية والمحلية هو الانطلاق في تحليلها لموضوع التكوين المهني من المتغير الأبرز وهو سوق العمل، لكن كيف يمكننا إعطاء أهمية اقتصادية للتكوين المهني ما لم نوله أهمية اجتماعية؟ فالتكوين المهني في الدول الأوروبية أو الأمريكية حتى العربية يختلف كلياً (من حيث الموضوع والمنهج) عن التكوين المهني في الجزائر، لهذا ارتئينا أنه لدراسة أو مناقشة هذا الموضوع وجب علينا تسليط الضوء على:

¹ M. S. MUSETTE, le marché de travail en Algérie : une vision nouvelle FCE, journées de l'entreprise algérienne : emploi, formation et employabilité – 29 octobre – CREAD, Alger 2013.

² Moundir lassassi et Nacer Eddine hammouda, le fonctionnement du marché de travail en Algérie, population actives et emplois occupés, régions et développement n° 35 – 2012, (CREAD), Alger.

التكوين المهني في حد ذاته والعودة إلى مدخلاته لأن مدخلات التكوين المهني هم الأفراد الذين يلفظهم نظام التعليم العام والذين يعانون من الإقصاء الاجتماعي، وكيف أثرت الإصلاحات في مجال التربية على هذا القطاع، وما هو مصير التكوين المهني بعد تبني المقاربات الجديدة التي دعت إلى تحديثه وضرورة ربطه مباشرة بمؤسسات سوق الشغل هذا ما كان مضمون **الفصل الأول**، أما **الفصل الثاني** فتطرقنا فيه إلى تحليل مفاهيمي وفق الأطر النظرية في بعض الحقول الفكرية، ثم إلى سيرورة سوق العمل في الجزائر من خلال عدة متغيرات أبرزها البطالة، وفي **الفصل الثالث** تطرقنا إلى رهن العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل وذلك بالتطرق إلى أهم السياسات التي تبنتها الدولة لمحاولة التوفيق بين التكوين وسوق العمل، أما **الفصل الرابع** فخصصناه للدراسة الميدانية التي قمنا بإجرائها في مدينة تلمسان والتي شملت 6 مراكز تكوين مهني في الولاية وبعض الفاعلين في سوق العمل.

الفصل الأول

واقع التكوين المهني في

الجزائر

(السيورة والأهداف)

تمهيد:

قبل ستينيات القرن الماضي كان الاقتصاديون يقسمون عوامل الإنتاج إلى ثلاثة عوامل أساسية وهي: (الأرض - العمل - الرأسمال المادي) ولكنه ومع بداية الستينيات توجه الاهتمام إلى نوعية اليد العاملة من حيث التكوين والتدريب.

أدى ظهور مفهوم التنمية إلى زيادة الاهتمام بالتكوين والتعليم من الناحية الاقتصادية والاجتماعية على وجه الخصوص، حيث أصبح الفرد حسب النظرة المعاصرة يمثل وسيلة من وسائل التنمية وغاية من غاياتها في نفس الوقت لذا أصبحت الأمم الحديثة تعتمد إلى حد كبير على تطوير الفرد وتنظيم نشاطه، وهكذا يكون النمو الاجتماعي والاقتصادي السليم للمجتمعات مرهون بفاعلية تنظيم وإعداد القوى العاملة ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

ما المقصود بالتنمية؟ وما هو الإطار المفاهيمي للتكوين عموماً والتكوين المهني خصوصاً؟ وما هو الغرض منه؟ وهل يؤدي التكوين المهني إلى استثمار أمثل في المورد البشري؟

1- المفاهيم النظرية حول التنمية، التكوين، التكوين المهني.

1-1- ما المقصود بالتنمية؟

يعتبر مفهوم التنمية من المفاهيم الأكثر تداولاً في كل الحقول المعرفية والأكثر تعقيداً فهو لا يقتصر على التنمية الاقتصادية فقط بل يجب أن يشمل جميع جوانب الحياة الاجتماعية للفرد لتحقيق التوازن، فلم يفهم مصطلح التنمية بالشكل الصحيح في الدول النامية (إفريقيا، أمريكا اللاتينية، آسيا الوسطى)، حيث ركزت هذه الدول على التنمية الاقتصادية التي لم تسفر عن نتائج فاعلة خاصة تخفيض الفروق بين أفراد المجتمع من حيث توفير الاحتياجات الضرورية ودرجة عالية من التعليم، مما أثر سلباً على مردودية القوى العاملة وما أدى بالكثير من الدول النامية إلى تبني استراتيجيات تنموية من نوع ليبرالي محاولة منها الوصول إلى نموذج الحياة الغربية دون مراعات الهيكل الاجتماعي والاقتصادي وخاصة الثقافي، الأمر الذي أدى إلى تشويه وحصر مفهوم التنمية.

وفي ظل هذا الإبهام والغموض الملازم لمفهوم التنمية حاول بعض الباحثين والمختصين في القضايا التنموية إعادة صياغة مفهوم التنمية والتجاوز الجزئي للمفهوم التقليدي أنتج مفهوم آخر أصبح يشكل محورا في مختلف الدراسات التنموية وهو التنمية الثقافية الذي يهدف إلى:

"رفع المستوى الثقافي في المجتمع وترقية الإنسان، وتحقيق التنمية

الاجتماعية التي تسعى إلى تطوير التفاعل بين أطراف المجتمع: (الفرد-

الجماعة-المؤسسات الاجتماعية المختلفة) بالإضافة إلى استحداث مفهوم

التنمية البشرية الذي "يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشتته وتحسين أوضاعه في المجتمع" (1).

من هنا فإن المبدأ الأساسي في التنمية هو رفع المستوى الفكري والمعرفي والتعليمي للفرد من أجل الوصول إلى مستوى معيشي جيد، حيث يتمحور هذا المفهوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم وأن "التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات البشر" (2) فالثروة الحقيقية للأمم ليست الجانب المادي فقط كما يقول (Aristote) أرسطو "إن الثروة كما هو واضح ليس الخير الذي ننشده ذلك لأنها مجرد أداة نافلة للحصول على شيء آخر" (3) فهي كذلك لا تنتهي عند تكوين القدرات البشرية مثل تطوير المعرفة والمهارات بل تمتد إلى أبعد من ذلك حيث الانتفاع بها سواء في مجال العمل من خلال توفير فرص الإبداع "وخصوصا احترام الذات الانسانية والمساهمة الفاعلة في النشاط الاقتصادي والسياسي والاجتماعي وحتى الثقافي ونظرا لكل ذلك أصبحت التنمية توجهها إنسانيا للتنمية الشاملة المتكاملة وليست مجرد تنمية موارد بشرية" (4).

ويعتقد البعض أن التنمية البشرية ليست ثابتة، بل متغيرة توابك الطبيعة الانسانية إذ تتغير بتغير احتياجات الأفراد مع مرور الوقت كما أن قدرات الفرد تتم بشكل مستمر على نحو يمكنه من رفع مستوى معيشتته بشكل دائم والتطلع لحياة أفضل، فالتنمية هي وضع الانسان في سلم أولوياتها من خلال التأكيد على أن التنمية بالإنسان ومن أجل الإنسان لهذا يعرفها تقرير التنمية البشرية لعام (1990) على أنها "عملية توسيع خيارات البشر" (5) لكن في الواقع أن هذه الخيارات

¹ نصيرة قريشي، التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010 2014، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، ع 6، 2011، ص 21.

² المرجع نفسه، ص 21.

³ أمارتيا سن، التنمية حرة، ت. شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، العدد 303، الكويت، 2004، ص 4.

⁴ نصيرة قريشي، مرجع سبق ذكره، ص 21.

⁵ المرجع نفسه، ص 33.

هي تعبير عن مفهوم أرقى يعود إلى الاقتصادي (A. Sen) أمارتيا سن الذي يعبر عن حق البشر الجوهري في الاختيار حيث يربط (A. Sen) الاختيار بالحرية، فيمكن أن تكون هذه الخيارات بلا نهاية وغير محدودة وأبعد من ذلك فالتنمية هي في الحقيقة الاستثمار في القدرات البشرية عن طريق: (التعليم - الصحة - المهارات) حيث تمكنهم من العمل على إنتاج الثروة وتوزيع العائد بين الأفراد توزيعاً عادلاً وإعطاء كل فرد فرصة المشاركة فيها.

وفي سنة (1994) ظهر مفهوم جديد للتنمية وهو التنمية البشرية المستدامة كنموذج جديد يجسد المكانة الحقيقية للفرد في المجتمع حيث يمكن جميع الأفراد من توسيع نطاق معرفتهم وقدراتهم إلى أقصى حد ممكن فهي "تنمية موائية للناس وموائية لفرص العمل وموائية للطبيعة تعطي أقصى أولوية للحد من الفقر وللعمالة المنتجة والتكامل الاجتماعي وتعجل بالنمو الاقتصادي وترجمه إلى تحسين حياة الأفراد دون تدمير رأس المال اللازم لحماية فرص الأجيال المقبلة"⁽¹⁾، لكن هذا النوع من التنمية يتطلب توافر المعرفة وقدرًا كبيرًا من المهارات التعليمية وجعل الإنسان مؤهلاً وقادراً على مواجهة التحديات التي يفرضها التطور العلمي والتكنولوجي أو ما يسمى بالعمولة، فمواكبة هذا الاتجاه الجديد لا يكون إلا ببناء القدرات الفردية وفق برامج تكوينية حديثة لاستدامة هذا النموذج (تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة).

1- 2- التكوين كآلية لتحقيق التنمية:

لقد أسئ فهم التكوين وضيق مفهومه فاعتبره البعض مجرد أعمال يقوم بها أو يؤديها المكون أو مجرد تطبيقات ميدانية روتينية ومجموعة من المهارات اليدوية، كما اعتبره البعض الآخر في كثير من الأحيان كمرادف لمصطلحات: (التأهيل - التمهيّن - التدريب) إلا أن التكوين مفهوم أعم وأشمل يهتم بالدرجة الأولى بنقل المعارف واكتساب سلوكيات متعلقة بنشاط معين، بل أبعد من هذا فهو يساهم في رفع القدرة على التفكير والتعريف بتقنيات ومدخل التسيير الحديثة من جهة

¹ نصيرة قريشي، التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010 2014، مرجع سبق ذكره، ص 34.

ومن جهة أخرى التعريف بالمستجدات والتغيرات الحاصلة في المحيط بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

فحسب ((Jardilier (1978) "فإن التكوين هو عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات التي تؤدي بالفرد إلى تغيير عام يسمح له بالقيام بوظائف متعددة"⁽¹⁾ فالتكوين ليس مجرد آلية للحصول على مهارة وتطبيقها في ما بعد بل هو "وسيلة للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، تساهم في تحسين كمية ونوعية العمل المقدم، وفي التحفيز عن طريق امكانات الترقية، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة نظرا لنقص التأهيل و بسبب تطور المعرفة و ضد عدم التكييف الناتج عن تطور الحرف والمهن"⁽²⁾، إذن فالتكوين يقع في قلب العلاقة بين النظام التربوي والتعليمي من جهة ومؤسسات سوق العمل من جهة أخرى، أي في تطبيق المهارات والخبرات المكتسبة لهذا فإنه من الصعب الفصل بين مفاهيم التكوين والتعليم ومفاهيم أخرى إلا أن التكوين يعتبر معدلا للعلاقة السابقة الذكر ومحققا لأهدافها الاجتماعية والاقتصادية في نفس الوقت "فالتكوين انطلاقا من كونه عملية احتضانيه لإمكانات الفرد وقدراته ومعارفه وجعلها تتوافق مع إمكانات وأهداف المجتمع والمؤسسة يتقاطع مع مفاهيم التربية والتعليم"⁽³⁾، فيمكن تعريفه على أنه هو "كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من مهارات وخبرات وقيم وسلوكات علمية"⁽⁴⁾ ومن هنا فإن التكوين يهتم بالدرجة الأولى بنقل المعارف والمهارات اللازمة من أجل

¹ Dominique Pouchard, Christiane Lagabrielle et Sania Laberon, Validation des acquis de l'expérience, une dynamique professionnelle ? Univ bordeaux, rapport de recherche, Mars 2011, p 13.

² ابراهيم عبد الله، حميدة مختار، دور التكوين في تمشين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 7، فيفري 2005، ص 3.

³ صالح صالح، آمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة بحوث اقتصادية، مركز دراسات الوحدة العربية، ص 52، العددان 61-62، شتاء-ربيع 2013.

⁴ المرجع نفسه، ص 52.

الأداء وهذا ما يؤكد (B. Martory) بقوله أنه "ضرورة التطور خلال الحياة المهنية تشدد من أهمية أفعال التكوين كوسيلة لتكييف وتنمية الإمكانيات المتوفرة للمؤسسة وللتكوين إذن شيء آخر عن كونه إجباري قانونياً"⁽¹⁾، ويربط (B. Martory) في هذا الصدد بين التكوين والمسار المهني للفرد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة حيث يعتبر التكوين كنسق جزئي من العملية الإنتاجية الكلية لأي مؤسسة وهو شرط لاستمراريتها، وحتى نكون أكثر دقة في مجال العمل وفي نفس السياق إن الوظيفة الأولى للتكوين حسب (Condorcet) "هي أن نضمن لكل الأفراد في كل الأعمار معارف كلية، فالتكوين لا يرتبط بمجال العمل فقط بل بتحصيل أكبر قدر ممكن من المعرفة الإنسانية"⁽²⁾.

ويعود ظهور مفهوم التكوين إلى الفكر الإداري الفرنسي الذي يرمي في الأصل إلى التكوين الأساسي والأولي للمهارة والمعرفة ونجد أن الفكر الإداري الإنجليزي كذلك يصطلح عليه "بالتدريب التعريفي أو التدريب الإنضمامي للمؤسسة أو التدريب التوجيهي في المؤسسة"⁽³⁾، أما في المفهوم الحديث فالتكوين "يأخذ بعد التوفيق في هذه العملية الاحتضانية للفرد وإمكاناته وقدراته مع إمكانيات المؤسسة ومتطلباتها، ومع متطلبات المجتمع والمحيط وهي عملية أساسية لأنها ستبنى عليه سياسات الإدارة والعمالة وسير المؤسسة [...] ودور حياة المشروع"⁽⁴⁾.

ما نلاحظه أن الفكر الإداري الفرنسي والإنجليزي ركزا في مفهوم التكوين على الجانب البراغماتي "*Pragmatique*" وأهملا الجانب الذهني "*Cognitif*" ومدى مساهمته في الانتاج ودور حياة المشروع، لكن التكوين مفهوم جوهري لم يكن يوما في خدمة المؤسسات ولا حتى في

¹ ابراهيم عبد الله، أ. حميدة مختار، مرجع سبق ذكره، ص 8.

² Arlette Mucchielli-Bourcier, Apprendre à apprendre, repenser la formation, édition ESF ? Paris, 1999, p 11.

³ ابراهيم عبد الله، حميدة مختار، مرجع سبق ذكره، ص 3.

⁴ المرجع نفسه، ص 3.

عوائدها فهدفه الأول هو فائدة الإنسان " *Savoir devenir* " * إذ يدخل ضمن الحريات الأساسية للفرد فلم يكن يوماً لفائدة المؤسسة فحسب.

ارتبط مفهوم التكوين بحقبة زمنية كبيرة شهدت تحولات اجتماعية وثقافية عموماً وبشكل خاص اقتصادية تمثلت في الثورة الصناعية التي نتج عنها التحول الكبير في نمط الإنتاج، فبعد أن كانت أمة زراعية ريفية أصبحت أمة صناعية تعتمد في إنتاجها بالدرجة الأولى على الآلة، هاته الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على المجتمع إثر تطور وسائل الإنتاج ما تولد عنه مبدأ التخصص في العمل الذي نادى به (A. Smith) أو تقسيم العمل الذي أخذ نقاشاً واسعاً عند الاقتصاديين، فمنهم من ركز على الجانب أو البعد البراغماتي للتكوين الأمر الذي أنتج مفهوم آخر وهو التكوين المهني.

أما التيار الآخر فقد ركز على الجانب الذهني واعتبره استثماراً في الرأسمال البشري على غرار (E. Denison), (G. Becker), (T. Schultz) ومع بداية الستينيات من القرن الماضي برهن جل الاقتصاديين أن هناك علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي والرأسمال البشري وتجلي هذا الطرح في معظم الدراسات الحديثة والتي انطلقت من فرضية مفادها أن التكوين وخبرة اليد العاملة تمثل شكلاً من أشكال الرأسمال البشري وأن الاستثمار في هذا الأخير عن طريق التكوين مثلاً يكون له تأثير كبير على النمو الاقتصادي بشكل جيد مع مرور الزمن ولقد أثبت كل من (T.

* Dans le colloque des sciences de l'éducation d'Amiens en 1967 allait ajouter à la célèbre typique : Savoir, Savoir-faire, Savoir-être, l'indispensable dimension du Savoir-devenir, en proclamant : « Dans la formation de demain, il ne s'agira plus essentiellement d'acquérir des connaissances, pas même d'apprendre à apprendre mais apprendre à devenir ». Ils ont crié un nouveau concept c'est le **SAVOIR-DEVENIR**. للاطلاع أكثر أنظر: **Arlette Mucchielli-Bourcier, Apprendre à apprendre, op cit, p 12.**

(Schultz, et E. Denison): "أن التعليم يساهم بشكل كبير مباشر في زيادة الدخل الوطني، و ذلك عن طريق رفع كفاءته وإنتاجية العنصر البشري"⁽¹⁾.

1 - 3 - ظهور الحاجة إلى التكوين المهني:

يرجع ظهور التكوين المهني كمفهوم إلى القرن التاسع عشر مع بداية التشريعات الاجتماعية التي صاحبها تغيرات كبيرة في مفهوم تنظيم العمل من بينها التركيز على التكوين الكيفي للعمال واكتسابهم لمهارات وخبرات حيث يقول (F. Taylor) تايلور "تحويل الفرد إلى عامل فعال، قادر على تحليل المواقف"⁽²⁾، وبهذا أصبحت النقابات تدعم المشاريع المؤدية للتكوين المهني، ومع التوسع الصناعي الكبير "أنشأت مدارس التكوين المهني بمفهومه الحديث على يد (D.W. Clinton) دي وايت كلينتون سنة (1809) بنيويورك ثم انتشرت هذه المدارس في كل المجالات (الزراعية- التعليم- إدارة الأعمال- المحاسبة- الصحافة وغيرها من المجالات الأخرى) فضلا عن فتح بعض المدارس أو الفصول المسائية للتكوين المهني سنة (1884) في نيويورك"⁽³⁾.

إلا أن مفهوم التكوين المهني لم يكن واضحا لكونه ارتبط بالدول المتطورة على غرار إنجلترا وأمريكا وألمانيا وفرنسا تحديدا والتي شهدت وتشهد تطورا اقتصاديا بالدرجة الأولى، لكن في دول العالم الثالث "والأقل نموا غالبا ما تكون مهمات التعليم والتكوين التقني والمهني من واجبات الحكومة تمويلا وإدارة ذلك لضعف اقتصاديات هذه الدول وفي الدول متوسطة النمو أين يكون

¹ مركز دراسات الوحدة العربية: الجزائر: "إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي (64) ط1، بيروت 2013، ص 33-34.

² Baillif Clarisse, une réévaluation du taux de croissances des gaines liée à l'éducation en situation de déséquilibre sur le marché, thèse de DEA, Univ de Lille 1, 2002-2003, p 9.

³ صالح صالح، أمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية ومنطق الطلب، مرجع سبق ذكره، ص 53.

الاقتصاد أكثر تطوراً تأخذ الحكومة نصيباً من التمويل ويرافق هذا التمويل مسؤولية التطور⁽¹⁾، بخلاف الدول المتطورة التي يشكل التكوين المهني إحدى الدعامات الأساسية الكبرى سواء في المجتمع حيث يعبر عن حرية الاختيار على المستوى الفردي والجماعي إذ أن التكوين المهني ذو قيمة اجتماعية خاصة مساهمته الكبيرة في قطاع الانتاج إضافة إلى استقلاليته عن القطاعات الأخرى هذا الذي لم تستوعبه الكثير من الدول، ومواجهة لهذا الإهمال الحاصل في مفهوم التكوين المهني وجهت منظمة العمل الدولية في ستينيات القرن الماضي الدعوة لعقد مؤتمر حول هذا الموضوع والذي عقد في تونس "أين بادرت تونس بترجمته إلى التكوين المهني و ثم توزيع المسؤولية على عدة وزارات فتكفلت وزارات الشؤون الاجتماعية بحالات المتسربين من التعليم الابتدائي ووزارتي التربية والتعليم بمن التحقوا بالتعليم الإعدادي ولم يكملوا التعليم به وهكذا أنشأت وزارة الشؤون الاجتماعية إدارة خاصة بالتكوين المهني"⁽²⁾.

إذن لقد ضيق مفهوم التكوين المهني في الدول النامية وهذا لارتباطه بمنظومي التربية والتعليم فلم يكن يوماً مؤسسة مستقلة نتيجة عدة أسباب اجتماعية واقتصادية وحتى ثقافية، فالتكوين المهني يرتبط بقطاع التربية ليشكل وعاءاً للمتسربين من التعليم العام، وقطاع الانتاج من جهة أخرى فهو يقع في صلب العلاقة بين التعليم والانتاج هذا ما سيضعه بين تحديين هما:

يتمثل الأول بتحقيق الطابع الاحترافي للأفراد الساعين إلى التكوين للتقليص من حدة البطالة، أما التحدي الثاني فيتمثل في تكوين أفراد مؤهلين وقادرين على تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي.

¹ شادي حلي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، عدد 28، تشرين الأول، 2012، ص 405.

² إيمان محمود دسوقي عويضة، المشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني ودور خدمة الجماعة في مواجهتها، دار الوفاء، ط 1، 2011، ص 36.

ويعرف التكوين المهني على أنه "ذلك التعليم في نطاق ضيق والذي يرتبط بمهنة واحدة بوصفه ارتباطا بالجانب العلمي ضمن ناحية واقعية معينة فهو ينصب على ذلك التكوين في مجال الحرف التي تتطلب قدرا كبيرا من المهارة والمعرفة والاستقلالية في الحكم والتقدير"⁽¹⁾ ومن خلال هذا التعريف يمكن القول أن التكوين المهني يركز بالدرجة الأولى على اكتساب مهنة أو حرفة وتطبيقها فيما بعد فهو بعبارة أخرى "المدخل لأي عمل ذي طابع مهني يشمل عدة أنشطة حرفية.... وذلك مع مراعات أساليب العمل"⁽²⁾ ويسمى في بعض الدول العربية بالتدريب المهني أو الفني فيعرفه (عادل حسن):

"أنه التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من عمل معين ومتقنا له، ومتكيف معه.... وللتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام فيعبر عنه أحيانا بالإعداد المهني أو التكوين المهني أو التدريب الإعدادي أو التعليم الفني... ويقوم التدريب المهني على حرفة واحدة يصل فيها مستوى المتدرب إلى درجة من المهارة والخبرة"⁽³⁾.

ويذهب في نفس الاتجاه (J. Vincens) إلى اعتباره "عملية تعلم تستهدف الحصول على بعض المهارات والكفاءات لفرد ما"⁽⁴⁾، إذن فالتكوين المهني حسب هذه التعريفات يربط بالجانب العملي لا بالجانب الذهني للفرد فهو قبل كل شيء عملية معرفية يؤكدتها (P. Casse) بأنه

¹ صالح صالح، أمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية ومنطق الطلب، مرجع سبق ذكره، ص 53.

² إيمان محمود دسوقي عويضة، المشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني ودور خدمة الجماعة في مواجهتها، مرجع سبق ذكره، ص 36.

³ بلقاسم سلاطينية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 10، 1998، ص 139.

⁴ مجموعة من الباحثين، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، إنسانيات، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية كراسك - وهران، مرجع سبق ذكره، ص 14.

"العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات المهنية من أجل زيادة كفاءتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية والمستقبلية فهو وسيلة لتنمية الموارد البشرية"⁽¹⁾.

لكن إذا انتقلنا من المفهوم إلى الواقع فسنجد أن مفهوم التكوين المهني يختلف اختلافا كبيرا سواء من حيث الموضوع أو من حيث المنهج بين الدول المتطورة والدول النامية، ففي حالة الجزائر والتي تصنف ضمن مجموعة الدول النامية فإن التكوين المهني فيها لا يشكل مرتكزا رئيسيا على مستوى الاقتصاد أو على مستوى المجتمع حيث أن التكوين المهني لم يبنى وفق أسس لتلبية حاجيات السوق في التوظيف بل للتخفيف من حدة البطالة والتي أصبحت مع مرور الوقت هاجسا يهدد الاقتصاد الجزائري هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتبر التكوين المهني الموازن بين الناجحين والراسبين داخل المنظومة التربوية لهذا يسمى بمؤسسة الحظ الثاني، فلا يعتبر وسيلة تنموية لأفراد المجتمع والاقتصاد على حد سواء من منظور السلطات المعنية وحتى من طرف الأفراد أنفسهم الذين يبنون تمثلاتهم حول ووفق ما يجنيه من ورائه، فهذه التمثلات الاجتماعية والصور حول المهنة والمسار المهني التي يتم تكوينها من طرف الفرد هي قدرته على ضمان مكانة اجتماعية أو مكانة في "التراتبية الاجتماعية"⁽²⁾ كما يقول (C. Dubar) تحقق له دخل مستقر يضمن له نوعا من الاعتراف المهني والاجتماعي ما يمنحه "هوية مهنية"⁽³⁾ على حد تعبير (C. Dubar et P. Tripier) وهذا في ظل الطبيعة التنافسية التي يفرضها سوق العمل والتوجه الجديد نحو اقتصاد السوق.

¹ Pierre Casse, la formation permanente, office de la publication universitaire, Paris, 1994, p 48.

² Claude Dubar, Pierre Tripier, sociologie des professions, par Philippe Charrier, l'homme et la société, n°134, Paris, 2015, p 163.

³ Ibid., p 163.

بناء على ما سبق يمكننا تعريف التكوين المهني على أنه "عملية يتم من خلالها توفير المعادلة بين العرض والطلب في سوق العمل" أو بالأحرى هو "آلية من آليات الإدماج وإعادة الإدماج المهني في سوق العمل".

2- التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر.

مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بمراحل عدة بدأ بالسنوات الأولى التي تلت الاستقلال الساسي حيث شكل في تلك الفترة إحدى الدعامات الأساسية خاصة وأن الدولة الجزائرية كانت تعاني في تلك الفترة من نقص كبير في اليد العاملة نتيجة عدة عوامل ومسببات منها البعد التاريخي متجليا في الاستعمار الفرنسي الذي كرس الجهل على كافة المستويات لدى أوساط الشعب الجزائري وهمشه وظيفيا ومهنيا، ومواجهة منها لهذه المعضلة كان لزاما على الحكومة الجزائرية الحديثة التوجه السريع إلى تكوين أكبر ممكن من العمال متخصصين وتقنيين وإدماجهم مباشرة في الحياة العملية فيمكننا حصر مراحل تطور التكوين المهني في خمس مراحل أساسية، ومحاولة تحليلها تحليلا اجتماعيا واقتصاديا لمعرفة الأسباب التي أدت إلى تغيبه أحيانا وفرضه أحيانا أخرى.

2- 1 - من سنة 1962 إلى سنة 1970.

قبل الحديث عن هذه الحقبة الزمنية يجب العودة قليلا إلى سنوات قبل الاستقلال لمعرفة أثر الاستعمار على المجتمع الجزائري من حيث نسبة التمدرس ونسبة الأمية وهذا مع نهاية سنة (1954)، "إذ نجد أن نسبة الأمية بلغت (6.5%) من المجتمع والبالغين ستة سنوات فأكثر مقسمة بين الجنسين حيث بلغت نسبة الأمية عند الرجال (5.3%) (7.3%) بالنسبة للإناث"⁽¹⁾ هذا حسب « *communauté européenne* » ونفس المصدر يظهر نسب أخرى

¹ BOUKHOBZA M'hammed, Rupture et transformations sociale en Algérie volume1, Alger, Office des publications universitaires, 1989, p 54.

مختلفة فيبين إحصائيات الأمية التي بلغت في الجزائر في نفس السنة "نسبة (8.6%) بالنسبة للرجال و(95%) بالنسبة للإناث"⁽¹⁾ هذا التضارب في الإحصائيات يعطينا نوعا ما رؤية جديدة هي أن الإحصائيات الأولى قدمت نسبة الأمية حسب اختلاف بنية المجتمع أي حسب السن وعلاقته بالمستوى الدراسي (الابتدائي، المتوسط، العالي) أما الثانية فتعطينا نسبة كلية للمجتمع الجزائري في تلك الفترة، لكن مع نهاية الستينيات "قدرة نسبة التمدرس بالنسبة للجزائريين ب (48.7%) بالنسبة للذكور و(31.6%) بالنسبة للإناث"⁽²⁾، يمكننا القول إن هذه الحقبة الزمنية من (1962) إلى (1976)، كانت مرحلة تحضيرية للمدرسة الجزائرية لجعلها من بين الاتجاهات الكبيرة أو آلية من آليات تحقيق التنمية.

وبعد وضع حجر الأساس لنظام التعليم من خلال الإجراءات التي وضعتها الحكومة الجزائرية، كانت المبادرة الأولى أو المحاولة الأولى سنة (1963) بإنشاء محافظة للتكوين المهني و ربطه بالمؤسسة مباشرة حيث "بلغ عدد مراكز التكوين المهني في هذه الفترة (49) مؤسسة تكوينية شيدتها فرنسا لتكوين عمال يستجيبون لاحتياجاتها، كما قامت بإنشاء مراكز للتكفل بتكوين اليد العاملة من قبل المؤسسات الصناعية"⁽³⁾، أما في سنة (1967) فتم إنشاء "المعهد الوطني للتكوين المهني للراشدين وإنشاء معهدين هما: المعهد التكنولوجي للأشغال العمومية والبناء والمعهد التكنولوجي للصيانة في الإلكترونيك"⁽⁴⁾، وهذا بعد تطبيق المخطط الثلاثي من نفس السنة لإعادة بعث من جديد الديناميكية الاقتصادية والتي صاحبها برامج خاصة للتنمية.

¹ BOUKHOBZA M'hammed, Rupture et transformations sociale en Algérie volume1, Op.cit p 54.

² Ibid, p 55.

³ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، 05 – 06 أكتوبر 2011، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، مرجع سبق ذكره، ص 41.

⁴ المرجع نفسه، ص 41.

2 - 2 - من سنة 1970 إلى سنة 1980.

لقد تميزت هذه الفترة بتحويلات كبرى كان لا بد منها والتي من بينها سياسة التعريب الهادفة إلى ترسيخ نمط جديد من الثقافة والتركيز على "منهج بيداغوجي عوائده الأولى فائدة المجتمع"⁽¹⁾، وجعل اللغة الفرنسية لغة أجنبية أولى هذا بعد مجموعة من النقاشات الواسعة تكلفت بضرورة تغيير جذري لنظام التعليم وذلك بإصدار نص قانوني حكومي لا يزال ساري المفعول إلى يومنا هذا وهو إجبارية التعليم لكل فرد جزائري أو ما يسمى بديموقراطية التعليم من أجل تحقيق المساوات بين أفراد المجتمع الجزائري ولترسيخ قيم المواطنة من جهة والحصول على أكبر قدر من المعرفة في كل الميادين لتلبية لحقوق المواطن الجزائري التي لا تنحصر في التعليم والتكوين بل تتعداها إلى تحقيق أقصى حد من الحاجات والرغبات الأساسية أو ما يسمى بالعدالة الاجتماعية.

لقد عانى قطاع التكوين المهني خاصة في هذه الفترة نتيجة التطور الكبير للقطاع الاقتصادي ما أجبر الدولة على الإسراع في خلق هياكل كبرى للتكوين المهني الذي يعاني من نقص التنمية، فتم "إنشاء جهاز للتكوين المهني يحوي مؤسسات منسئة للعمل ومحفزة على التنمية، كما تم إنشاء مراكز تكوين مهني لها القدرة على استيعابه (6000) متدرب وفي هذه الفترة تم الاعتماد على تكوين (عمال مؤهلين، متخصصين) في مختلف التخصصات (البناء- التجارة- الترخيص الصحي، الميكانيك)"⁽²⁾، وهذا من أجل تحقيق نوع من التوافق بين قطاع التكوين المهني والتغيرات الحاصلة على مستوى الاقتصاد، وفي نفس السياق "تدعم قطاع التكوين المهني بإصدار القانون الأساسي الخاص بهيكله التكوين، كما تم توحيد أولوياته للقطاعات الاستراتيجية الأساسية في الاقتصاد الوطني المتمثلين في التصنيع والزراعة"⁽³⁾. الأمر الذي أدى إلى تضاعف الطلب على

¹ D. AREZKI, l'enseignement en Algérie, l'envers de décor, Séguier, Biarritz 2004, p72.

² وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مرجع سبق ذكره، ص 41.

³ المرجع نفسه، ص 42.

التكوين من جهة المؤسسات الصناعية ومن جهة القطاع الفلاحي الذي كان يعاني من نقص اليد العاملة المؤهلة.

كما وأنه مع التوجه الاقتصادي الجديد للدولة الجزائرية الحديثة واعتماد استراتيجية الثورات الثلاث (الثورة الصناعية - الثورة الزراعية - الثورة الثقافية) الذي صاحبه تأميم قطاع المحروقات سنة (1975) وتطبيق النموذج الاشتراكي، هذا التسارع في اتخاذ القرارات وتبني نماذج جديدة للتنمية أسفرت عن استجابة ضعيفة للقطاع أثر بشكل سلبي على المردودية الاقتصادية لهذا الأخير وهذا ما أدى إلى تحديثه ليتوافق مع المشروع التنموي في الجزائر.

2 - 3 - من سنة 1980 إلى سنة 1990.

في إطار هذه التحولات الكبيرة التي شهدتها الجزائر في مرحلة وجيزة خاصة على المستوى الديموغرافي، شهدت هذه الفترة ابتداء من سنة (1980) تغيير كبير على مستوى الاقتصاد أو على مستوى نظام التربية والتعليم وقطاع التكوين المهني على حد سواء فم يعد قانون (1976) مناقشا من طرف السلطات والذي يمنح حق التعليم والتكوين لكل فرد جزائري، بل التوجه إلى إيجاد ميكانيزمات جديدة لمحاولة امتصاص فئة التلاميذ عن طريق قطاع التعليم والتكوين المهني وتسهيل دخولهم إلى الحياة النشطة وهذا بعد الطلب الاقتصادي المتزايد على التكوين ليس فقط على تكوين يد عاملة، بل يد عاملة مؤهلة مواكب للتحولات السوسيو- اقتصادية وخاصة الحاصلة على مستوى سوق العمل.

وبعد تطبيق المخطط الخماسي الأول تم توسيع قطاع التكوين المهني حيث شهد "بناء (276) مركزا، كما شهد في الوقت ذاته إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة"⁽¹⁾ نتيجة اتباع النمط الاقتصادي الجديد الذي فرضته عدة أسباب أبرزها الأزمة

¹ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مرجع سبق ذكره، ص 42.

الاقتصادية سنة (1986) التي أدت إلى خوصصة الكثير من المؤسسات، وفي المقابل "تضاعفت قدرات الإستيعاب باستقبال التلاميذ الراسبين، كما ارتفع عدد الهياكل المنشأة إلى (730) مركزا بقدرة استيعاب (240000) مقعد بيداغوجي، لكن مع كل هذه الجهود ظلت حالة انعدام التوازي مع التطور الاقتصادي والاجتماعي قائمة رغم القيام بتكوين (100000) شاب سنويا"⁽¹⁾.

إن هذا الاختلال أو اللاتوازن بين قطاع التكوين المهني والمؤسسات (العمومية والخاصة) نتج عنه مشكل الإدماج الذي لم يكن مطروحا بشكل كبير قبل الثمانينيات والذي أصبح ابتداء من سنة (1986) الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية بسبب الأزمة الاقتصادية ضف إلى ذلك تسارع وثيرة النمو الديموغرافي والتسرب المدرسي ما مارس ضغطا كبيرا على قطاع التكوين المهني، حيث لم تعد لديه القدرة على استيعاب هذه الفئة من المجتمع ما أدى إلى إعادة فتح ملف التكوين المهني سنة (1990) وذلك مع تبني إصلاحات اقتصادية أخرى.

2 - 4 - من سنة 1990 إلى سنة 2002.

تعتبر هذه المرحلة من أعقد المراحل التي مرت بها الدولة الجزائرية والتي كان من بين انعكاساتها أزمات اجتماعية واقتصادية دفعت بالدولة الجزائرية الى اعتماد إصلاحات تم تأسيسها على عدة منطلقات لعل أبرزها تكييف التكوين مع التحولات الحاصلة على مستوى سوق العمل وعلى مستوى القطاع الاقتصادي عامة وخاصة التحولات الاجتماعية إضافة إلى التأكيد على ضرورة إعداد الشباب المقصيين من النظام التربوي إعدادا جيدا من أجل حصولهم على مكانة في سوق العمل وهذا في إطار إعادة الإدماج المهني، وفي إطار تنفيذ هذه الإصلاحات تم التركيز على:

¹ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مرجع سبق ذكره، ص 42.

"إنشاء جهاز التحاور ويشمل القطاعات المكونة والمستخدمة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل يتمثل في المجلس الوطني الاستثماري للتكوين المهني، كما تم إنشاء مجالس محلية استثمارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة الولائية، وإدراج أنماط أخرى من التكوين وكما شهدت هذه الفترة تطور هذه الأنماط من التكوين كالتكوين الإقليمي الذي بلغ سنة (2000) حوالي (162025) متكون مقارنة بالأنماط الأخرى كالتكوين عن طريق التمهين الذي يضم (113141) متكون من نفس السنة، أما الأنماط الأخرى لم تشهد تطورا كبيرا كالتكوين بالدروس المسائية والتكوين عن بعد حيث بلغا (14897) و(13501) متكون على التوالي سنة (2000)"⁽¹⁾.

فمن خلال هذه النتائج التي تظهر التوجه الكبير أو الإقبال على قطاع التكوين المهني إلا أنها تحمل مجموعة من الإشكالات والتناقضات، فإذا قمنا بحصر هذه الفئة من المجتمع التي تقبل على التكوين المهني فهي الفئة المقصاة من التعليم العام والتي لم يسعفها الحظ في مواصلة الدراسة، ما يجعلنا نستخلص قصور البرامج والإصلاحات في قطاع التربية وذلك لعدم مراعاتها البعد الاجتماعي في تطبيقها، ضف إلى ذلك أن نمط التكوين الأكثر توافرا على المقاعد البيداغوجية هو التكوين الإقليمي حيث أن هذا النمط من التكوين يضم أغلبية التلاميذ الذين يقطنون بمسافة بعيدة عن تواجد مراكز التكوين المهني.

هذا ما يعيد طرح مفهوم اللامساوات والأصل الاجتماعي اللذان يتحلمان في التحصيل الدراسي لدى التلاميذ فيمكن وصفه بالعنف الرمزي كما يقول بيار بورديو (P. Bourdieu) لكن هما كبعدان للظاهرة التربوية التي تفرزها المدرسة كمؤسسة تربوية.

¹ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مرجع سبق ذكره، ص 43.

إذن فبالرغم من الجهودات الكبرى التي بذلت لنجاح المشاريع التنموية والبرامج إلا أنها لم تكن للمدى البعيد بل اقتصر على مدة معينة لامتصاص هذه الفئة من الشباب والتي سيكون لها أثر كبير على الاقتصاد الوطني والذي يتمثل في ارتفاع نسبة البطالة وتفاقمها ابتداء من سنة (2002).

2 - 5 - من سنة 2002 إلى يومنا هذا:

تعتبر هذه المرحلة نقطة تحول اجتماعية واقتصادية نظرا للعوائد المالية الكبيرة من قطاع المحروقات من الصادرات، حيث تم توسيع نطاق التكوين عن طريق إنشاء "شبكة واسعة من المؤسسات المهمة للتكوين المهني تضم (ملحقات، مراكز، معاهد متخصصة مركز وطني للتعليم المهني عن بعد) ولكن ما لوحظ رغم ذلك هو ضعف التدابير التي وضعت لتكييف التكوين مع احتياجات الاقتصاد الوطني"⁽¹⁾ فالتحول في بنية سوق العمل في الجزائر وخضوعه لمنطق التجزئة أثر بشكل سلبي على قطاع التكوين المهني وهذا بداية من سنة (2007 - 2008) حيث تم التركيز على عرض التكوين المهني والذي أسس على شراكة وتشاور كبير مع المحيط الاقتصادي لتلبية الاحتياجات اللازمة والتي تعتمد على تنوع الكفاءات "حيث بلغ العرض في التكوين المهني إلى (188000) منصب تكوين موزعة ب: (106000) بالنسبة للتكوين داخل القطاع، و(56000) بالنسبة للتمهين، و(7000) بالنسبة للتكوين عن بعد، (17000) بالنسبة للنساء الماكثات في البيت إضافة إلى (66000) بالنسبة للمقاعد البيداغوجية خاصة بالمؤسسات خارج القطاع الخاص"⁽²⁾، هذا من حيث المقاعد البيداغوجية في التكوين المهني، أما من حيث الشعب المهنية والتخصصات "ففي سنة (2005) أنشأت (358) تخصص مقسمة على (20) شعبة

¹ وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مرجع سبق ذكره، ص 43.

² Actes du colloque national organisé par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturel (CRASC) Quelle formation pour quels emplois en Algérie ? Op cit, p 60.

مهنية، لكن منها (197) لم تطبق في تلك الفترة"¹)، إن هذا التنوع الحاصل على مستوى قطاع التكوين المهني والذي يتمثل في تنوع التخصصات هو حقيقة فرضتها العولمة من جهة والتوجه الجديد نحو النموذج الجديد والذي يعتمد على رد الاعتبار إلى السوق والذي يخضع لتقسيم العمل.

لكن هذه النسبة الكبيرة من الشباب التي اختارت التكوين المهني ليس كخيار بل أجبرت على اختياره وجدت نفسها أمام تحديين: يتمثل الأول في القدرة على التحكم في المعرفة العلمية والتكنولوجيا وغيرها من البرامج والتخصصات العلمية، أما الثاني فيتمثل إما في غياب قطاعات تتلاءم مع طبيعة التخصص أو في وجود قطاع وحيد وهو القطاع العام الذي شهد فترات تكتل كبير لخريجي الجامعات، المعاهد، أدى إلى وجود تنافسية كبيرة في الحصول على مكانة في سوق العمل، هذه الوضعية تتمظهر في الارتفاع المتزايد لنسبة البطالة ومناصب العمل الغير دائمة أو الهشة، هذه الأخيرة جاءت نتيجة الإصلاحات الاقتصادية وسياسة التعديل الهيكلي على مستوى الاقتصاد الجزائري فتبين الدراسات أن جل التجارب التي تبنتها الدول النامية في إصلاح القطاع الاقتصادي أثرت بشكل سلبي على الجانب الاجتماعي، من هنا برز الاهتمام الكبير للبنك الدولي بإدخاله للبعد الاجتماعي (بعد ما كان يقتصر على البعد الاقتصادي) كمتغير آخر للتخفيض من مؤثراته سواء على المستوى الفردي أو الجماعي من أجل تحقيق توازن بين المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والتي تتمثل في سياسة إدماج فعالة لخريجي الجامعات، المعاهد، مراكز التكوين المهني لامتصاص هذه الشريحة من المجتمع.

لم تقتصر هذه الإصلاحات على الجانب الاقتصادي بل شملت كذلك قطاع التربية الذي عرف منذ سنة (2003) إصلاحات عميقة، حيث كان لتطبيقه آثار سلبية وأخرى إيجابية لعل

¹ Actes du colloque national organisé par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturel (CRASC) Quelle formation pour quels emplois en Algérie ? Op cit. p 60.

أبرزها ارتفاع نسبة التخلي عن الدراسة ما شكل ضغطا على قطاع التكوين المهني وحسب وزارة التربية الوطنية "بالنسبة ل (1000) تلميذ يلتحقون بالسنة الأولى ابتدائي (850) تلميذ يصلون للسنة الثالثة ثانوي، (150) تلميذ هم خارج المؤسسة التعليمية ويتخلون عن مرحلة التكوين والتي تمثل نسبة (15%) من التلاميذ"⁽¹⁾ إن استقبال هذا النتاج الذي تخلفه المنظومة التربوية من طرف قطاع التكوين المهني تولد عنه مجموعة من المخلفات والصعوبات المتمثلة في صعوبة الحصول على يد عاملة مؤهلة والذي انعكس سلبا على الجانب الاقتصادي والاجتماعي ما شكل تحديا كبيرا لهذه الفئة في ظل ارتفاع طالبي العمل والذي بلغ "ما يقارب (1.2 مليون) طالب عمل سنة (2014) مسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل، تم توظيف من بينهم أزيد من (200000) منهم (30000) في إطار عقود العمل المساعدة في القطاع الاقتصادي"⁽²⁾، هذه النسبة في التوظيف ليست كافية لتغطية الطلب المتزايد على العمل، فلتطبيق الإصلاحات في الحقل التربوي يجب مراعات البعد الاجتماعي والاقتصادي لتغطية كل الآثار الناجمة عن هذه الأخيرة. فكيف أثرت هذه الإصلاحات المطبقة في الحقل التربوي على قطاع التكوين المهني الذي يعتبر كفرع غير مستقل عن النظام التربوي؟

¹ Hakima SOUKI, le système éducatif algérien : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ? Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, département de science commerciale, sans date, p8.

ورد في هذا المقال مجموعة من الاحصائيات حول جودة التعليم في الجزائر، من خلال مجموعة من المعطيات الحديثة حول نظام التعليم، التي لم نستطع الوصول إليها، فقد اعتمدنا بإسهاب على هذه المعطيات، كسب إعادة السنة، معدلات النجاح في كل أطوار التعليم، معدلات الانفاق على منظومة التربية والتعليم ووزارة التكوين والتعليم المهنيين.

² وفي إطار إجراء المساعدة على الإدماج المهني وظفت الوكالة الوطنية للتشغيل (80.000) طالب عمل منهم (80%) في المجال الاقتصادي. وأشار شعلال إلى أن السياسة الوطنية لترقية التشغيل ومكافحة البطالة تعتمد على القطاع الاقتصادي الذي يعد قاعدة لاستحداث مناصب الشغل وللاطلاع أكثر زوروا الموقع التالي: www.altahrironline.com

3 - واقع الإصلاحات التربوية وانعكاساتها على التكوين المهني في الجزائر:

واقع الإصلاحات التربوية في الجزائر:

إن موضوع أي إصلاح هو تطوير وتحديث أي نظام ليوأكب التحولات والمستجدات في أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، إذ يهدف كل تحديث إلى تحقيق نوع من الفعالية في كل مؤسسة من مؤسسات المجتمع، وباعتبار المنظومة التربوية كمؤسسة من بين هذه المؤسسات التي تعنى بهذا التحديث شأنها شأن المنظومة الاقتصادية، السياسية، أو منظومة أخرى، إلا أنها تختلف عن هذه الأخيرة في كونها تتعلق ببناء الفرد ومنحه مستوى معرفي وثقافي ذو نوعية يجعله من جهة فاعلا اجتماعيا ومن جهة أخرى قابلا للتكيف مع كل المستجدات والتغيرات التي يفرضها المجتمع.

ونظرا لما يشهده العالم من ثورة تكنولوجية هائلة ومن تطورات سريعة في كل مجالات المعرفة بدون استثناء، سارعت العديد من الدول إلى تطوير وتحديث إن لم نقل تغيير جذري في منظومة التربية والتعليم لمواكبة هذا التطور، فلم تعد الكفاءات الذهنية قادرة على مسايرة هذا الزخم المعرفي وهذه الثورة التكنولوجية ما كان شرطا لتوسيع والتأكيد على الكفاءات المهنية للأفراد حيث تشكل هذه الأخيرة شكلا من أشكال رأس المال والذي يسميه (A. Smith) وأغلب الاقتصاديين بالرأسمال اللامادي "*Capitale immatérielle*" أو الرأسمال البشري "*Capitale Humaine*" بالمفهوم الحديث.

فتجسيدا لهذا المبدأ أو التوجه وعلى غرار العديد من دول العالم الثالث التي التزمت بسياسة التعديل الهيكلي لتحضير اقتصادياتها للدخول في اقتصاد العولمة عرفت الجزائر تغييرا بنويا مس معظم مؤسسات المجتمع ومن بينها المؤسسة التربوية أو بالأحرى نظام التربية الذي عرف إصلاحا عميقا وجوهريا بعد دعوة من (UNESCO) اليونيسكو سنة (2003) بحيث تدرج هذه الإصلاحات "في إطار ما عرفته المنظومات التربوية العالمية والتي تعتبر الأكثر تعرضا لتدخل

المؤسسات الدولية"⁽¹⁾ على غرار اليونيسكو واليونسيف "هذا ما جعل استيعاب الأسس النظرية للمقاربات التربوية ضروريا لكل دولة أثناء انجاز منظومتها التربوية"⁽²⁾، جاء هذا الإصلاح نتيجة لما تعانيه المنظومة التربوية من مشاكل كبيرة أبرزها التراجع الكبير في نوعية التعليم، التسرب المدرسي والذي يمارس ضغطا كبيرا على قطاع التكوين المهني، إذ لم تعد لديه القدرة على تحمل مخلفات النظام التربوي من جهة، ومن جهة أخرى التكامل الصعب مع القطاع الاقتصادي الذي يشترط الكفاءات كعامل أساسي في التشغيل. وعلى إثر هذه الاختلالات تبنت الجزائر المقاربة بالكفاءات والتي تشترط التمهين كشرط أساسي في التعليم.

3 - 1 - الإصلاح التربوي في ظل المقاربة بالأهداف:

عرفت الجزائر مرحلة كبيرة من التغيرات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية يمكن اعتبارها تحولات طبيعية نسبة إلى حداثة الاستقلال، أحدثت هذه التحولات اختلالات كبيرة مست كل مؤسسات المجتمع أو النظام الاجتماعي عامة، وخاصة نظام التربية والتعليم والتكوين الذي سجل في السنوات الأخيرة نتائج غير مرضية جسدهته التراجعات الكبيرة في نوعية التعليم أدى إلى ضعف معدلات النجاح خاصة في المستويات الدراسية المتوسطة والثانوية، نقص التعليم القاعدي الذي يعاني من خلل في منهجية العمل أكثر من أي مستوى آخر إذ يعتبر هذا الأخير حجر الأساس لبناء رأس مال ثقافي للأفراد.

وحسب دراسة قدمتها مجلة إنسانيات حول الوضعية التي مر بها نظام التربية والتعليم في الجزائر في ظل المقاربة بالأهداف أظهرت أن "أكثر من نصف التلاميذ الذين يخرجون من التعليم الثانوي بدون شهادة كفاءة في حين أن نسبة النجاح في البكالوريا العامة والتقنية يصل إلى

¹ مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية (CRASC)، مرجع سبق ذكره، ص 65.

² المرجع نفسه، ص 65.

(36%) و(47%) على التوالي⁽¹⁾ هذه النتائج تعبر عن الأوضاع المتردية وعدم نجاعة نظام التربية والتعليم في منح مدخلاته رصيد معرفي ذو نوعية وهذا ما أكدته معدلات إعادة السنة حيث "تقترب من (11%) في السنة الأولى من التعليم الأساسي و(30%) في السنة التاسعة من التعليم المتوسط، والأكثر ارتفاعا في السنة الثالثة ثانوي حيث تصل إلى (38%)"⁽²⁾.

هذه المعدلات تظهر لنا الخلل الكبير في الأجزاء المكونة لهذا النسق والمتمثلة إما في النوعية الكافية من المدرسين القادرين على منح تكوين راقبي وتحفيز التلاميذ على الإبداع والتميز أو في المناهج المعتمدة في التدريس، فضعف مستوى التعليم وتراجع مستوى التحصيل الدراسي لدى أغلب المتدربين في كل المستويات أصبح ميزة أو سمة يتميز وينفرد بها نظام التعليم في الجزائر جراء الإصلاحات والتغيير في براديجمات "*Paradigmes*" التعليم منذ الاستقلال وكثرت التشريعات وعدة أسباب لا يمكن حصرها في عوامل بيداغوجية (منهج التعليم، كفاءة الأستاذ، استيعاب التلميذ) بل هناك عوامل خفية تحول دون السير الحسن للعملية التربوية ولعل أبرزها تطور العالم الاقتصادي من خلال تبني نماذج جديدة مع عدم مراعات تركيبة المجتمع الجزائري.

هذه الوضعية تعطينا دلالات على ضرورة تغيير في براديجم التعليم أي تغيير راديكالي لا يساهم في إعادة إنتاج النظام الاجتماعي القائم بل تغيير في بنية هذا النظام بتبني مقاربات جديدة تركز على نوعية وفعالية التعليم لخلق نوع من التوازن وتغليب الطابع الكيفي على الطابع الكمي من أجل إعادة الدفع بعجلة التنمية إلى الأمام.

وكما هو الحال في كل مراحل تطور النظام التعليمي في الجزائر، وبعد الإحساس بعدم جدوى الشكل التقليدي النظري لبرامج الإعداد وإهمالها للأداء، ما أدى إلى اتساع الهوة بين ما يتم تعلمه

¹ Insaniyat, L'école : enjeux institutionnels et sociaux, revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales CRASC, op cit, p 12.

² Ibid., p 12.

وبين التطبيق والممارسة وغيرها من الأسباب الأخرى، بادرت الجزائر إلى إصلاح المنظومة التربوية وهذا بدعوة من اليونيسكو عام (2003) بتبني مقاربة جديدة ألا وهي المقاربة بالكفاءات *"L'approche par compétence"* بدلا من المقاربة بالأهداف *"L'approche par objectif"* والتي تركز على عدة منطلقات أبرزها التغيير الجذري لمناهج التعليم وربط الثقافة المدرسية بالممارسات الاجتماعية أو ما يعرف بالتمهين *"L'apprentissage"* الذي يعتبر الهدف الأساسي لهذه المقاربة.

3 - 2 - المقاربة بالكفاءات كمنهج لإصلاح المنظومة التربوية:

ترتكز المقاربة بالكفاءات على التعلم وأي تعلم؟ التعلم الذي يؤسس على منح الفرد معرفة علمية وكيفية تفعيلها في الوسط الاجتماعي الذي هو جزء منه، فالمهم ليس تلقينه مجموعة من المواضيع الدراسية بل تعليمه كيف يمكنه استعمال قدراته الذهنية في حل مجموعة من المشاكل التي يعيشها، فهي تعتبر من آليات التنشئة الاجتماعية ووسيلة من وسائل الاندماج *"Intégration"* في المجتمع عن طريق التفاعل مع المحيط الخارجي يجعله عنصرا فاعلا داخل هذا البناء الاجتماعي، ويعتبر (E. Durkheim) من الأوائل الذين درسوا برامج التعليم باعتبارها مواضيع اجتماعية وعلاقتها بحالة المجتمع الآنية والضغطات الظرفية.

إذن فتبني هذه المقاربة الجديدة في نظام التربية يتطلب الانطلاق من الواقع، وهذا بمراعات طبيعة وقدرات الأفراد سواء من جهة التلميذ أو من جهة الأستاذ ضف إلى ذلك تطور العالم السوسيو-ثقافي والتحديات التي تفرضها العولمة والمتمثلة في الثورة التكنولوجية الجديدة، فلا يمكن تطبيق هذا النوع من الإصلاحات وخاصة في نظام حساس كنظام التربية والتعليم إلا انطلاقا من الواقع الاجتماعي، فكل الاختلالات التي عانى منها هذا الأخير قبل فترة الإصلاح ما هي إلا انعكاسات للوقائع الاجتماعية في تلك الفترة، فمراعات الظروف السوسيو-اقتصادية للأفراد وضمن المساوات في الحظوظ بين التلاميذ في التحصيل الدراسي وإتمام التعليم الأساسي من

العوامل الرئيسية لنجاح المشروع الإصلاحى، لهذا اتخذت الوزارة المعنية هذه العوامل والمتغيرات بعين الاعتبار وخاصة التمييز بين الجنسين، الأصل الاجتماعى، الأصل الجغرافى.

هذا من حيث البعد السوسيو-اقتصادى لهذه المقاربة، أما من حيث البعد المعرفى فهى تعتمد على النزعة أو الفلسفة البراغماتية الواقعية (والتي كان لها التأثير الكبير على المستوى التربوى) والتي تركز على النشاط السوسيو-مهني الذي يسمح للمتعلم بالدخول السريع والتكيف مع الحياة العملية "لأنه لا قيمة لأي معرفة لا يمكن استعمالها وتطبيقها في الحياة الحاضرة والمستقبلية"⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار فإن المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المقاربة بالكفاءات هي العلاقة بين "مكتسبات التكوين والوضعية المهنية التي تعتمد على العلاقة بين المكتسبات المعرفية والنشاط المهني الذي ينتظر المتعلم على المدردية التي أصبحت ترتبط بمقياس القابلية للتكيف السريع مع المهام الطارئة والمتجددة"⁽²⁾ باعتبار التعليم عملية إنتاجية ويشكل شكلا من أشكال رأس المال هذا الذي يمثل تحديا كبيرا للأنظمة التعليمية والتي "تواجه اليوم تحديا كبيرا في تراكم المعلومات والفعاليات الداخلية والخارجية، ويقصد بالفعاليات الداخلية تلك المعارف الضرورية التي تؤهل التلميذ للانتقال من مستوى لآخر وأما الفعاليات الخارجية فتعني التفكير في نظام التقييم"⁽³⁾ وهذا الذي اعتمدت عليه الوزارة والمتمثلة في رفع مستوى التأطير وتحسينه في مراحل العملية التربوية، إدارة وتوجيهها وتقييمها لبلوغ أهداف الإصلاح التي تسعى إلى بناء منظومة متناسقة ومتكاملة تستجيب لكل التغيرات الحاصلة في الحقل التربوي و التعليمي.

¹ راضية ويس، المقاربة بالكفاءات ماهيتها ودواعي تبنيها في المنظومة التربوية الجزائرية، مجلة البحوث والدراسات الانسانية، جامعة سكيكدة، العدد 11-2015، ص 96.

² مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 67.

³ المرجع نفسه، ص 68.

إذ تعمل المقاربة بالكفاءات على:

"تجاوز الجانب النظري لتجسد في الواقع الفعلي الاجتماعي للمتعلم ومن هنا تتمثل وظيفتها الاجتماعية (...). أي أن المقاربة بالكفاءات الاجتماعية هي تعبئة الكفاءات المختلفة ودمجها داخل وخارج المدرسة بحيث يصبح المتعلم كمواطن بعد الحصول على هذه الكفاءات قادرا على مواجهة مختلف مشاكل الحياة، ومستعدا للاندماج الاجتماعي"⁽¹⁾.

ووفقا لهذا المبدأ و/ أو هذه المبادئ أسست المقاربة بالكفاءات كمنهج جديد يربط الثقافة المدرسية بالواقع الاجتماعي أي بالمجتمع من أجل ترسيخ قيم المواطنة، لكن إن تطبيق أي برنامج أو إصلاح لا يخلو من الانتقادات والنقائص خاصة في مرحلة تطبيقه، وعلى غرار العديد من الإصلاحات في الجزائر وخاصة الإصلاح الهيكلي، تعرضت الإصلاحات الأخيرة في المنظومة التربوية للعديد من الانتقادات خاصة من خلال المنهج، فلا زالت تشكو منظومة التربية والتعليم من ارتفاع نسب التسرب وغياب نوعية المخرجات خاصة في الآونة الأخيرة.

3 - 3 - انعكاسات الإصلاحات التربوية على قطاع التكوين المهني في الجزائر:

تعرضت المنظومة التربوية للعديد من الانتقادات سواء في مرحلة تطبيق الإصلاحات أو بعد ذلك من طرف العديد من المهتمين بهذا الحقل من علماء السياسة، الاجتماع، الاقتصاد، وهذا لجملة النتائج التي ترتبت عنها، فيذهب البعض إلى اعتبار أن هذه الإصلاحات فوقية لم تستشر فيها الجهات المعنية، فالمطلوب هو توسيع النقاش والتشاور "*Concertation*" من خلال خبراء محليين وأجانب لوضع أطر نظرية لمدرسة جزائرية يمكن مقارنتها بمدارس عالمية، ويذهب البعض الآخر إلى اعتبار أن هذه الإصلاحات جاءت لتكريس هيمنة لغة معينة على كافة اللغات

¹ مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، مرجع سبق

ذكره، ص 70.

فباعتماد اللغة الفرنسية وتثبيت هيمنتها كلغة ثانية رغم تراجعها الكبير في مجال البحث العلمي يشكل ترسيخها ليس لهيمنة لغة فحسب بل لإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية الطبقية ومحاولة تعميق الهوة بين فئات المجتمع وخلق الطبقة التي جاءت المدرسة الجزائرية ومنذ الاستقلال من أجل القضاء على هذا المنهج التربوي عن طريق ديمقراطية التعليم.

فإذا كانت المقاربة بالكفاءات كموضوع تركز في محتواها على المساوات في الحظوظ والعمل الجماعي إلا أنها كمنهج تهدف إلى فردنة التعليم، الذي يتوقف على قدرات الفرد وبناء الفرد وهذا للفتاوت بين الأفراد المتعلمين من حيث القدرات الذهنية، فكل فرد يتعلم حسب قدراته وإمكاناته فلا يمكننا بأي حال من الأحوال إغفال الفروق الفردية وهذا الذي أظهرته بعض المؤشرات والتي تعتبر مركزية في الحكم على نجاعة هذه المقاربة من عدمها وهي مؤشر إعادة السنة، معدل النجاح في البكالوريا والتسرب المدرسي.

3 - 3 - 1 - نسبة إعادة السنة حسب كل طور من أطوار التعليم:

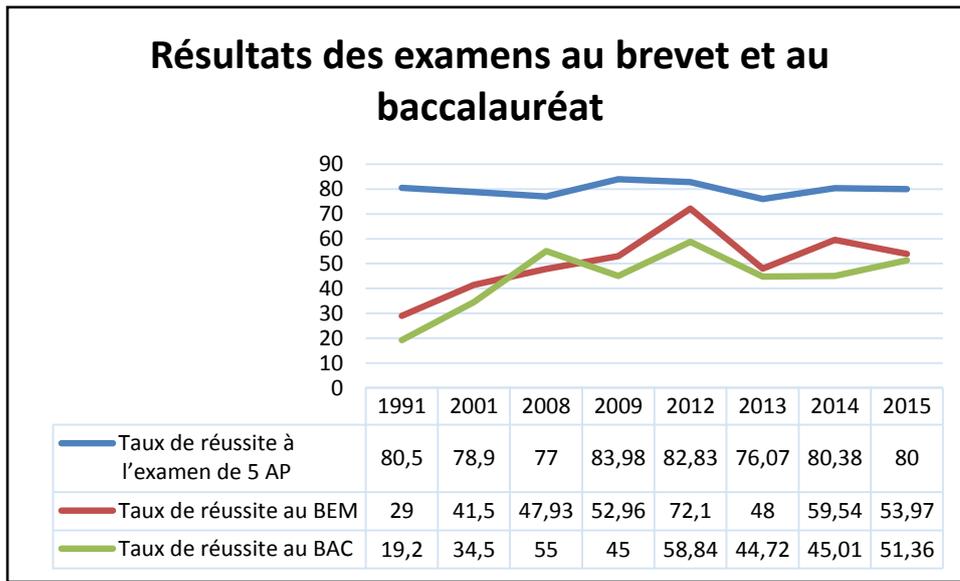
يحدد هذا المؤشر نسبة إعادة السنة من طرف التلاميذ منذ دخولهم إلى السنة الأولى ابتدائي حتى السنة الرابعة متوسط، ورغم انخفاض هذا المعدل بين سنة (2000 و2012)، أي في سنوات تعميق الإصلاحات حيث قدر بـ" (14%) في سنة (2000) و(6.84%) سنة (2012) في التعليم الابتدائي، أما عن التعليم الثانوي فقد انخفض من (27%) إلى (17%) في نفس الفترة"⁽¹⁾، لكن رغم هذا التراجع الملحوظ في نسب إعادة السنة إلا أنه لا زال يشكل تحديا كبيرا للوزارة لأنه مهما قل فهو لا يقل خطورة عن التسرب المدرسي، بل هو السبب الأول الذي يدفع التلميذ للتخلي عن الدراسة.

¹ Hakima SOUKI, le système éducatif algérien : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ? Op cit, p 8.

3 - 3 - 2 - معدل النجاح في كل أطوار التعليم:

أما عن معدل النجاح في كل أطوار التعليم الابتدائي، المتوسط والثانوي وخاصة في المستوى الثانوي الذي يعرف ارتفاعا كبيرا حيث "قدر بـ (80%)".

الشكل رقم (01): يبين نتائج امتحانات شهادات التعليم الابتدائي، الأساسي والثانوي⁽¹⁾:



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير: (ONS) office national des statistiques

فهل ارتفاع هذه النسبة تعكس نجاح هذه البرامج والمناهج المطبقة من طرف الوزارة؟ أم هي نسب كمية لا تتعلق بنوعية التعليم؟ لهذا تشير العديد من الدراسات في المجال التربوي أن نسب النجاح هذه، هي نسب كمية لا تتعلق بنوعية التعليم أو نوعية الرأسمال البشري.

أبرزها دراسة ل: (X. Roegiers) حول "المقاربة بالكفاءات في نظام التربية والتعليم في الجزائر، إذ يؤكد على الهوة الكبيرة بين المقاربة كموضوع وتطبيقها في الواقع وخاصة في مجال

¹ Hakima SOUKI, le système éducatif algérien : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ? Op cit, p8.

التمهين حيث يعاني اكتظاظا بسبب التميز "Surcharge discriminante"⁽¹⁾، أي إلا التلاميذ الأذكياء الذين لهم القدرة على النجاح.

إذن تبقى إشكالية نوعية التعليم لصيقة بنظام التعليم وحتى بعد الإصلاحات إذ يظهر التصنيف العالمي لأنظمة التعليم حول نوعية التعليم حيث "احتل نظام التعليم المرتبة (122/111)، أما التعليم الابتدائي فاحتل المرتبة (122/110)، أما التعليم بالتمهين وفيما يخص استعمال الإنترنت (122/117)"⁽²⁾.

إن هذا العجز يحيلنا إلى الحكم وإذا كانت الأحكام المسبقة ليست من أساليب البحث العلمي إلا أنها في هذا الموقف تقف موقف نقد بالحكم على غياب فعالية نظام التعليم والمتمثل في سببين: يتمثل الأول في أن الإصلاحات خاصة في مجال التربية والتراجع المستمر في نوعية التعليم شيء مفتعل، أما الثاني فيتمثل في قصور الآليات الفكرية الراهنة لصناع القرار عن فهم واستيعاب دور وأهمية التعلم بالممارسة ومركزيته (المقاربة بالكفاءات) في بناء الفرد الاجتماعي الاقتصادي خاصة في العالم المعاصر الذي يخضع لمبادئ العولمة واستدامة النموذج النيوليبرالي، فنحن في حاجة كما يقول (محمود أمين العالم) "[...] إلى أن نقف موقفا نقديا واعيا من هذه الفلسفة التي نتنفسها كل يوم، لننتقل بها إلى مرحلة الوعي والوضوح والنضج"⁽³⁾، "لنحقق علاقة إبداعية فاعلة بين الفكر والواقع"⁽⁴⁾.

¹ Xavier Roegiers, L'APC dans le système éducatif algérien, programme d'appui de l'UNESCO à la réforme du système éducatif: PARE, sous le titre: Réforme de l'éducation et innovation pédagogique en Algérie, UNESCO 2006, p 45, 55.

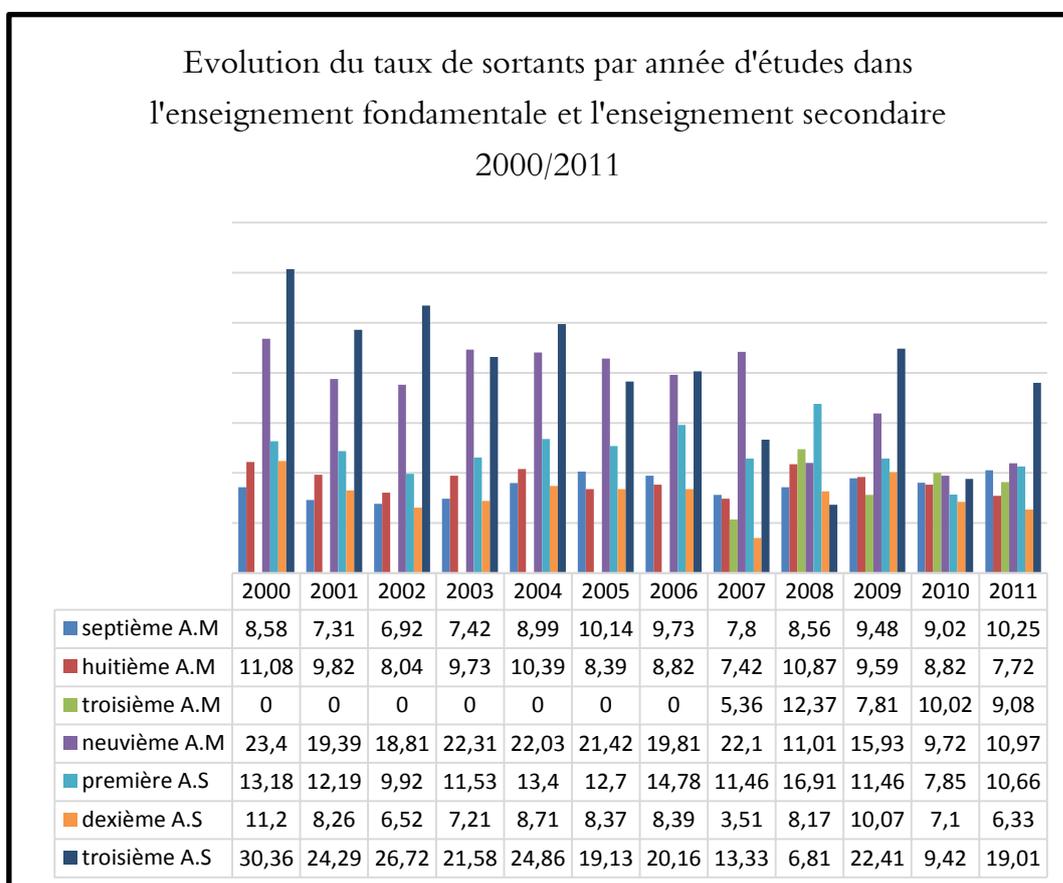
² Hakima SOUKI, op cit, p9.

³ مراد ديابي، اتساق الحرية الاقتصادية والمساواة الاجتماعية في نظرية العدالة، أو استقرار معالم النموذج الليبرالي المستدام لما بعد الربيع العربي، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، قطر، العدد 5، 2013، ص 2.

⁴ المرجع نفسه، ص 2.

الملاحظ من خلال الشكل رقم (02)، هو أن نسب التخلي عن الدراسة ترتفع ابتداء من السنة الرابعة من التعليم وتحديدًا من سنة (2008) أي سنوات تعميق الإصلاحات، إلا أنه ينخفض في السنة الخامسة من التعليم الابتدائي سنة (2011) ليصل إلى (1.15%) عكس (4.86%) سنة (2010)، هذه النسبة تعتبر إيجابية إذا ما قارناها بالنسب الأخرى للأطوار الأخرى من التعليم الأساسي والثانوي.

الشكل رقم (03): يبين "تطور نسب التخلي عن الدراسة في التعليم الأساسي والثانوي"⁽¹⁾:



الشكل من إعداد الباحث اعتمادًا على تقرير: (ONS) office national des statistiques

¹ Office National des Statistiques (ONS), statistique rétrospective 1962- 2011 Op.cit. p132 - 133.

يتبين من خلال الشكل رقم (03)، أن نسب التخلي عن الدراسة تختلف من مستوى إلى آخر، حيث استقرت نسبة الارتفاع سنة (2008)، على جميع مستويات التعليم الاساسي بشكل خاص في طوري المتوسط والثانوي (شهادة التعليم المتوسط - وشهادة البكالوريا)، ليتبع البيان اتجاهها عكسي سنة (2010)، إلا أن هاته النسبة لازالت تشكل هاجسا لدى وزارة التربية والتعليم في الجزائر، فإذا كان التغيير في براديعم التعليم وتبني مناهج جديدة ورسم خطط تربوية تتفق مع قدرات الفرد وتتناسب مع احتياجاتهم بهدف الحد من ظاهرة التسرب المدرسي، فالبراديعم لحد الآن لم يرقى إلى ذلك المستوى بل لا زال يسعى إلى الحد من هذه الظاهرة في المدى القريب والمتوسط.

وحسب نفس دراسة المركز الوطني للدراسات في الاقتصاد التطبيقي والاستشراف (CENEAP) فإن السبب الأبرز الذي يحول بين مواصلة الدراسة أو التخلي عنها من طرف التلاميذ هو العامل السوسيو-اقتصادي من جهة والبرامج التعليمية من جهة أخرى حيث قدرت نسبة التخلي عن الدراسة * "بسبب البرامج التعليمية في الابتدائي ب (30%) أما عن العوامل الأخرى مثل التركيز والمشاكل مع الأساتذة فقدرت ب (50%) و(60%) على التوالي"⁽¹⁾، أما عن العامل السوسيو-اقتصادي والذي يعتبر من بين أهم الأسباب المؤثرة في كل العوامل الأخرى

* Les abandons se situent autour de (5,3%) en (2007/2008) alors qu'ils étaient de (5,1%) en (2006/2007). Ces Abandons affectent plus de garçons (7,5%) que de filles (5,9%). Ils représentent (1,8%) dans le primaire et s'élèvent à (10,6%) dans le cycle moyen en (2007/2008) dans l'enseignement obligatoire par rapport au cycle secondaire Le taux des abandons s'est réduit de deux points et se situe à (16%) en juin 2008 soit le même rythme que celui de (2006). Les garçons enregistrent un taux de (18,1%) et les filles (14,5%) : للاطلاع أكثر أنظر:

Rapport national sur le développement humain, coopération avec le PNUD, sous la direction du Conseil National Economique et Sociale CNES, Algérie 2008, p 28.

¹ Ayadi Yasmine, Un demi-million d'élèves quittent annuellement l'école Déperdition scolaire pas moins dangereuse que l'analphabétisme, Op cit. p 1.

فحسب نفس دراسة المركز فإن " (3 ملايين) تلميذ ينحدرون من أسر فقيرة لهم حق الاستفادة من المنحة التي تقدمها الدولة الجزائرية كإعانة على تكاليف التعليم المقدرة بـ (3000 دج)"⁽¹⁾ فهي منحة رمزية لا يمكنها بأي حال من الأحوال تغطية تكاليف التعليم، خاصة عند الطبقات المتدنية الدخل في وقت أصبح فيه التسرب والتخلي عن الدراسة ظاهرة اجتماعية تتفاقم وتتطور مع مرور الوقت، وتكتسي هذه الظاهرة مدلولات من حيث كونها متعلقة من جهة بالتطبيق الخاطئ للمقاربة بالكفاءات ومن جهة أخرى بنمط التنمية المشوه الذي أفرزه التقسيم الدولي للعمل وتداعيات السياسات الإصلاحية التي فرضت على دول العالم الثالث.

في هذا السياق لم تعد ظاهرة التسرب المدرسي والتراجع في نوعية التعليم من مهام وزارة التربية كمؤسسة، بل أصبحت أكثر من أي وقت مضى من مهام كل مؤسسات المجتمع بدون استثناء لتحقيق ما يسمى بمفهوم العدالة الاجتماعية، والتي تفضي إلى إرجاع مبدأ التفاوت هذا في خدمة المساوات، فالتفاوت في نسبة الذكاء بين التلاميذ ونسب الاستيعاب هي شيء طبيعي لا يمكن إنكاره، إنما التفاوت الاقتصادي هو الأمر الغير الطبيعي إذ يتعلق هذا الأخير بالمستوى الاجتماعي الذي هو نتاج منظومة.

إن التوجه إلى إصلاح المنظومة التربوية هو التوجه نحو إصلاح المجتمع، باعتبار المنظومة التربوية من بين أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية، فالإصلاح يكون بمواجهة كل العقبات الطبيعية والاجتماعية، لأجل إعطاء كل فرد فرصة حقيقية، في التعليم والتكوين.

4 - التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر بين التقليدي والحديث:

إذا كان التكوين المهني يشكل اليوم إحدى الرهانات الأساسية ومن المرتكزات الضرورية لاكتساب الكفاءات المهنية وحرية تحقيق القدرات الأساسية في الاقتصاديات المتطورة في إطار

¹ Ayadi Yasmine, Un demi-million d'élèves quittent annuellement l'école Déperdition scolaire pas moins dangereuse que l'analphabétisme, Op cit. p1.

النموذج الليبيرالي الذي يتمحور في الأساس على مركزية الفرد وأصالته داخل البناء الاجتماعي، فإنه إلى حد الآن يعاني من كونه قطاعا هامشيا تابعا لمنظومة التربية والتعليم (يضم التلاميذ الذين تحصلوا على نتائج سيئة ولم يستطيعوا بلوغ إما التعليم المتوسط أو الثانوي أو التعليم العالي)، فأى محاولة إصلاح أو تحديث تمس المنظومة التربوية تؤثر مباشرة على هذا القطاع، وخير دليل على ذلك تأثره الكبير في السنوات الأخيرة التي شهدت تطبيق المقاربة بالكفاءات والتي اعتبرت بمثابة الصدمة التي تلقاها قطاع التكوين المهني، من خلال استقباله لأعداد كبيرة من مخلفات نظام التعليم خاصة وأنها تعاني من نقص التعليم القاعدي والإعدادي.

ونتيجة لهذا التهميش وسوء التنظيم الذي عانى ويعاني منه قطاع التكوين المهني، كانت الدعوة إلى تحديثه ورد الاعتبار له سنة (2008)، ومن ثم إعادة ربطه بوزارة التكوين والتعليم المهنيين (MFEP) سنة (2011) وتكييفه مع التحولات الاقتصادية الحالية، إذ أصبح من الضروري تنميته لتلبية احتياجات الاقتصاد الوطني الذي يشهد تحولا بنويا، حيث يتطلب هذا الأخير يد عاملة مؤهلة قادرة على مواكبة تحولات سوق الشغل، والتي لا تتأتى إلا بالتكوين والرسكلة "**Recyclage**" عن طريق التكوين المتواصل لتنمية مهارات الأفراد واكتساب كفاءة تمكنهم من ضمان منصب شغل والمحافظة عليه أو ما يسمى بقابلية التشغيل "**Employabilité**" والذي سنتطرق له في الفصل الثالث.

أوجدت هذه التحولات الحاصلة على مستوى الاقتصاد بإعادة تنظيم المؤسسات العمومية وتطور المؤسسات الخاصة (PME/PMI) تغيرات كبيرة في البنية المؤسساتية للتكوين والتعليم المهنيين سواء من حيث الهياكل والبنى القاعدية، أو من حيث الفروع والتخصصات، حيث تم تقسيم نشاط التكوين المهني إلى قسمين:

"التكوين المهني الأولي والتكوين خلال فترة التشغيل أو التكوين المتواصل

فالتكوين الأولي المجاني يقدم في مراكز عمومية وهدفه الأساسي الاستجابة

إلى حاجيات تحددها بطاقة التكوين المهني أما فيما يخص التكوين في طور التشغيل فإن المعطيات تشير إلى أن (80%) من الخدمات يقوم القطاع الخاص بضمائها، في حين أن القطاع العام لا يضمن إلا أقل من (20%) من الخدمات⁽¹⁾.

هذا ما يبرز التطور الكبير للقطاع الخاص خاصة في السنوات الأخيرة مقابل تراجع القطاع العام، هذا من حيث النشاطات، أما من حيث الفروع فقد اشتمل التكوين المهني على فرعين أساسيين قبل مرحلة الإصلاح وهما "التكوين يجري في مراكز التكوين المهني والتمهين (CFPA)، وتكوين يجري على مستوى المعاهد المتخصصة للتكوين المهني (INSFP) ومعاهد التكوين المهني (IFP) والتي تتمثل مهامها في رفع مستوى المكونين للقطاع"⁽²⁾، جاءت هذه الهيكلة بعد الإحساس بضرورة هذا القطاع في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ودوره الكبير في تلبية احتياجات المؤسسات ووفق المخطط الوطني لدعم التشغيل والحد من بطالة الشباب تم إعادة توجيه التكوين وفق منطق الطلب.

4 - 1 - 1 - هيكلية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:

4 - 1 - 1 - من حيث أنماط التكوين المهني:

تضمن منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، التكوين لخمس مستويات من (العامل المتخصص إلى التقني السامي)، وذلك إما عن طريق تكوين أولي أو تكوين متواصل وفق أنماط مختلفة:

¹ مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² المرجع نفسه، ص 20.

التكوين الإقامي: (*La formation résidentielle*) هو نمط يتم في مراكز التكوين المهني أو في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني لكامل الوقت، ويدعم بتكوين تطبيقي في المؤسسات الاقتصادية، وينظم هذا النمط على شكل دروس مسائية خاصة للعمال الذين يريدون تحسين وضعيتهم المهنية.

التكوين عن طريق التمهين: (*La formation par apprentissage*) هو نمط من التكوين يهدف إلى أكساب المتربص في ميدان عمل ما كفاءة مهنية أولية لشغل هذا المنصب، ويتم التكوين بالتناوب بين مراكز التكوين المهني وفي مكان العمل، ويساعد هذا النمط من التكوين كثيرا في الإدماج المهني للأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 20 سنة، وللأفراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 30 سنة.

التكوين عن بعد: (*La formation à distance*) يتم هذا النمط من التكوين بالمراسلة وبتجمعات دورية للمتربصين في أحد مراكز التكوين القريبة من مقر سكنائهم، ويعطي هذا النمط في الغالب التكوينات التي لا تتطلب تجهيزات كبيرة، وبخاصة التكوينات المتعلقة بالخدمات⁽¹⁾.

4 - 1 - 2 - التطور الكمي للتكوين المهني في الجزائر:

وتتكون منظومة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر حاليا من:

أ - المؤسسات التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين (*MFEP*):
"والتي تضم (1200) مؤسسة بقدره استيعاب تقدر ب (500000)
متكون، والتي تتكون من (745) مركز تكوين وتمهين (*CFPA*)

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009 - 2010، ص 147.

و(346) ملحقة: (100) معهد متخصص في التكوين المهني (ISFP) والتي تضم (20) ملحقة، وفي سنة (2010) ضم هذا الصنف من التكوين (219000) متربص في التكوين الإقامي، و(247000) في التكوين عن طريق التمهين بمدة تكوين تصل إلى ثلاث سنوات في حين تنضم هذه المؤسسات دروس مسائية ل (21000) متربص، كما يضم نمط التكوين عن بعد (35000)، كما تخصص هذه المؤسسات دروس خصوصية ل (55000) (*femme au foyer*) و(19000) بالنسبة ل (*femme en zone rurale*)⁽¹⁾.

ب - مؤسسات التكوين التابعة لبعض الوزارات: " (الفلاحة، السياحة، الصناعة التقليدية الصحة، ... الخ) والتي تتوفر على حوالي (13000) مقعد بيداغوجي موزعة على (50) مؤسسة"⁽²⁾.

ج - مؤسسات التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى العمومية والخاصة: " التي أشرنا لها في أنماط التكوين والتي تعتمد على التكوين المتواصل أثناء العمل مثل:

(NEDJMA) (CEVITAL)، (SAIDAL)، (ERCC)، (SONATRAC)
(SONALGAZ)، (SIM) (ERTHB)"⁽³⁾.

د - مؤسسات التكوين التابعة للمؤسسات الخاصة التابعة ل:
(*Association Nationale des Etablissements de*

¹ Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, gouvernance pour l'employabilité en méditerranée, rapport préparé par, Jean-Raymond Masson, coordonné par l'ETF, sous la direction de la fondation européenne pour la formation, 2014, p8.

² Ibid. p8.

³ Ibid. P8.

(ANEFA) Formation والتي تضم حوالي (600) مؤسسة حيث قدرت قدرة استيعابها ل (13000) متربص سنة (2013)، إلا أنها لم تتمكن من استيعاب إلا (50%)، وهذا راجع إلى إعادة هيكلة هذا الفرع طبقا للمرجعية القانونية التي نص عليها القانون الصادر سنة (2008) والذي يؤكد على تطبيق قانون الاعتماد (المؤسسات المعتمدة)⁽¹⁾.

لم تقتصر هذه التغيرات التي شهدتها ويشهدها التكوين المهني على التغير على مستوى البنى القاعدية ورفع نسبة الاستيعاب أو على مستوى الشراكات المبرمة مع المؤسسات الاقتصادية، بل تم تدعيمها سنة (2012) بخلق مؤسسات ومعاهد جديدة للتعليم المهني (IEP) تختص بنمط جديد وهو التعليم المهني لتحضير الأراضية البيداغوجية الملائمة من جهة وضمان تعليم يليق بالمستوى الذي يطمح إليه المجتمع ويشترطه سوق العمل، على هذا الأساس أوكلت الدولة وظيفتين لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين.

4 - 2 - وظائف التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:

4 - 2 - 1 - التكوين المهني: ويشتمل ثلاثة أصناف من التكوين، هي التكوين المهني الأولي والتكوين المتواصل، ولكل شكل أهدافه ومهامه الخاصة.

¹ Ce réseau a été restructuré en référence à la loi de 2008 et à l'application de normes plus exigeantes dans les décisions d'agrément ; c'est ainsi qu'en, 2012, 1900 établissements ont vu leur agrément retiré pour non - respect des normes. De fait, ce secteur peine à se moderniser et souffre d'un manque d'investissement. للاطلاع أكثر أنظر **Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, Op cit, p8.**

"أ - التكوين المهني الأولي: ويسعى إلى جعل المتربص يكتسب تأهيلات تطبيقية ومعارف ضرورية لممارسة مهنة معينة، وهو بذلك يقوم بمهمة التأهيل الأولي.

ب - التمهين: هو نمط خاص من أنماط التكوين المهني يهدف إلى إكساب المتربص في ميدان العمل ما كفاءة مهنية أولية لشغل هذا المنصب.

ت - التكوين المتواصل: يتم في أماكن العمل وفي مؤسسات التكوين المهني، ويقوم التكوين المتواصل بالمهام الآتية:

- تحسين معارف العمال وتحسين مستواهم.
- تشجيع الإدماج وإعادة الإدماج والحركة المهنية للعمال.
- تكييف قدرات العمال مع التطور التكنولوجي للمهن⁽¹⁾.

4 - 2 - 2 - التعليم المهني:

وهو تعليم أكاديمي وتأهيلي ممنوح من مؤسسات التعليم المهني بعد الطور الإجباري في مؤسسات التربية الوطنية:

"موجه إلى كل التلاميذ المقبولين في التعليم ما بعد الإجباري، والذين اختاروا هذا النمط من التعليم، وكذا لكل التلاميذ الذين أعيد توجيههم انطلاقا من التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، ويهدف التعليم المهني أساسا إلى التحضير لممارسة مهنة أو مجموعة من المهن، كما يمكن أن يؤهل إلى تكوين ذي طابع مهني يكون امتدادا للفرع المتبع من خلال: التعليم المهني

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، مرجع سبق ذكره ص145.

التكنولوجي والتعليم التأهيلي، إضافة إلى فترات التكوين في الوسط المهني حيث يسعى كل نمط من هذه الأنماط الثلاثة للقيام بمهمة خاصة.

أ - التعليم العلمي والتكنولوجي: يهدف إلى إكساب الثقافة العلمية والتكنولوجية التي تسمح بتطوير الكفاءات المهنية.

ب - التعليم التأهيلي: يهدف هذا النوع إلى ضمان كفاءات تتعلق بممارسة مهنة.

ت - دورات التكوين في الوسط المهني: تسعى هذه الدورات إلى رفع مستوى التحصيل وذلك بتدعيمه بالممارسات الفعلية، أي ربطه بالوسط المهني (مكان العمل)⁽¹⁾.

لم يكن هذا التنوع الحاصل على مستوى التكوين المهني سواء من خلال الاستراتيجيات المسطرة أو الوظائف الموكلة من طرف الدولة لتحديث قطاع التكوين المهني إلا لتحقيق جملة من الأهداف السوسيو اقتصادية والتي تتمثل في.

4 - 3 - أهداف نظام التكوين والتعليم المهنيين.

أ - تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاطات الاقتصادية.

ب - الترقية الاجتماعية والمهنية.

ت - تلبية حاجيات سوق العمل.

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص

ج - ضمان منح كل فرد تأهيلا مهنيا معترفا به، وفي هذا الإطار تضمن الدولة مبدأ تكافؤ الفرص للالتحاق بمراكز ومعاهد التكوين المهنيين وتتخذ كل التدابير اللازمة من أجل تضافر جهود الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية لمشاركتهم الفعالة في تحقيق هذا المسعى. (المادة (3) من القانون رقم (07-08) لمؤرخ في 16 صفر عام (1429هـ) الموافق ل يوم 23 فبراير يتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والصادرة في الجريدة الرسمية عدد (11) ليوم 24 صفر عام (1429هـ) الموافق ل 2 مارس (2008)"⁽¹⁾.

ولتحقيق هذه الأهداف وتنفيذا لهذه القوانين والتشريعات كانت الدعوة إلى خلق مجموعة من التخصصات الجديدة، إضافة إلى تحديث التخصصات التقليدية التي تدخل ضمن اقتصاد المعرفة لمواكبة الاحتياجات المتزايدة للاقتصاد في ظل اقتصاد معوم يحتاج إلى يد عاملة مؤهلة بمعايير عالمية تنافس اليد العاملة الأجنبية، لهذا باشرت وزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة (2012) بخلق " (123) تخصص من بينها (54) تخصص جديد و(69) تخصص تم إعادة تعديله وتحديثه"⁽²⁾، وتتبع هذه التخصصات مجموعة من الفروع والشعب المهنية الجديدة حيث بلغ عددها " (22) شعبة مهنية مع إعادة تخصيص جديدين (صناعة بترولية، مناجم) إضافة إلى مجموعة من التخصصات المرتبطة خاصة بالمجال الصناعي (المناجم، الطاقات المتجددة، الاتصالات، صناعات

¹ محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 144.

² (MFEP) Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnelle, NOMENCLATURE : des branches de la formation professionnelle, (arrêté n° 91 du définissant la nomenclature des branches professionnelles et spécialités de la formation professionnelle et finissant la liste des spécialités), Alger, Edition 2012, p 4. WWW.MFEP.gov.dz.

بترولية، النظافة وحماية البيئة، حماية الغابات،... الخ"⁽¹⁾، كما هو مبين في (يبين التخصصات الجديدة والمعاهد، حسب كل فرع وشعبة مهنية)⁽²⁾.

تمنحنا هذه المعطيات (الملحق رقم (22)) رؤية واضحة تجسد التركيز الكبير على القطاع الاقتصادي وخاصة الجانب الصناعي (الصناعات البترولية، الصناعات التحويلية...) ورد الاعتبار للقطاع الفلاحي الذي بلغ عدد التخصصات بين ما تم تجديدها وإعادة إدماجها من جديد (18) تخصص، هذا بعد الإحساس بدوره وضرورة هذا القطاع ومساهمته في الدخل المحلي وأهميته في امتصاص اليد العاملة لكن في الجهة المقابلة، يبقى القطاع الأكثر أهمية هو قطاع البناء (BTP) الذي يأخذ نسبة كبيرة من اليد العاملة، فإعطائه أهمية كبيرة من قبل منظومة التكوين والتعليم المهنيين، راجع إلى النقص الكبير في نوعية اليد العاملة خاصة في السنوات الأخيرة التي شهدت استقطاب اليد العاملة الأجنبية بشكل كبير نتيجة الانفتاح الاقتصادي ودخول الشركات المتعددة الجنسيات.

ما أدى إلى إعادة صياغة وتجديد هذه التخصصات لتتوافق مع الاحتياجات المتزايدة لنوعية وكفاءة اليد العاملة المحلية، فتحسين قابلية التشغيل لكل فرد أصبحت ضرورة خاصة في ظل تجزء سوق العمل والذي يغلب عليه الطابع التنافسي الذي يشهده مؤخرا بارتفاع خريجي الجامعات والمعاهد العليا والمدارس الخاصة ومؤسسات التكوين المهني الخاصة والعمومية.

وقد أفرز هذا التحديث على مستوى الفروع والتخصصات تنوع في مستويات التأهيل لضمان تكافؤ الفرص للفئات الأقل حظا، إذ يكفل كل مستوى تكويني بشهادة نجاح تمكنه من ضمان منصب شغل.

¹ (MFEP) Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnelle, NOMENCLATURE : des branches de la formation professionnelle, Op cit, p 3.

² Ibid. p4.

"وتضمن منظومة التكوين والتعليم المهنيين للمتكونين الحصول على شهادة تأهيل وفق 05 مستويات:

المستوى الأول: شهادة التكوين المهني المتخصصة (CFPS)

المستوى الثاني: شهادة التأهيل المهني (CAP)

المستوى الثالث: شهادة خبير مهني (CMP)

المستوى الرابع: شهادة تقني (BT)

المستوى الخامس: شهادة تقني سامي (BTS)⁽¹⁾

ويختص كل مستوى تأهيلي بتدريس تخصصات تراعي التعليم القاعدي للفرد، وتوزع التخصصات التي بلغت في مجملها والتي تتوفر عليها "منظومة التكوين والتعليم المهنيين (422) تخصص وفق كل مستوى من مستويات التأهيلي:

المستوى الأول: 21 تخصص.

المستوى الثاني: 114 تخصص.

المستوى الثالث: 54 تخصص.

المستوى الرابع: 100 تخصص.

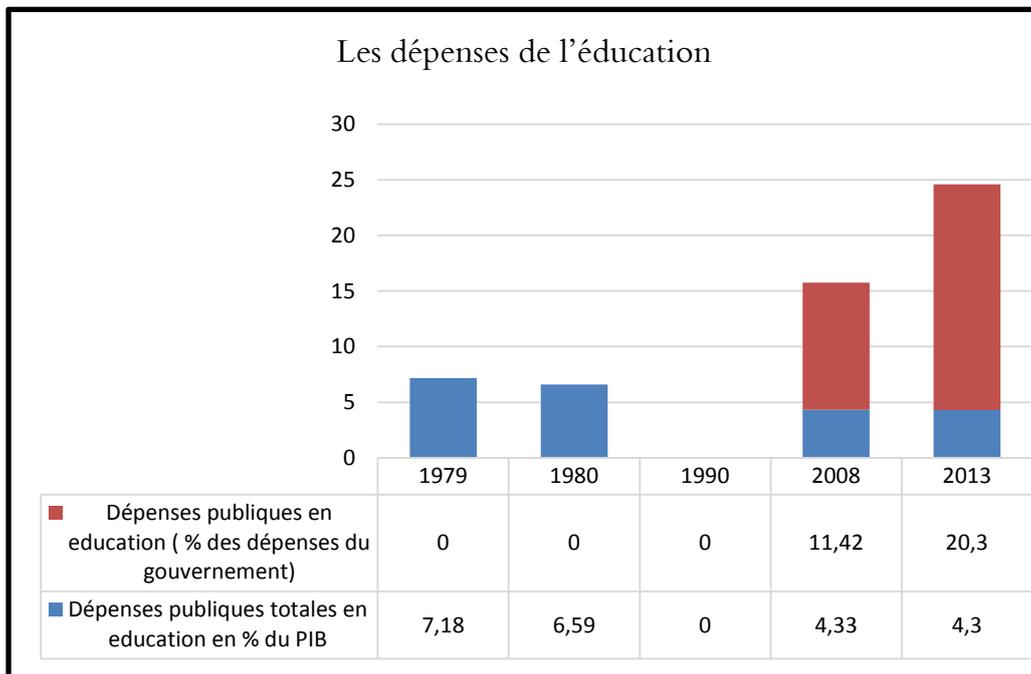
المستوى الخامس: 133 تخصص⁽²⁾.

¹ (MFEP) Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnelle, NOMENCLATURE : des branches de la formation professionnelle, (arrêté n° 91 du définissant la nomenclature des branches professionnelles et spécialités de la formation professionnelle et finissant la liste des spécialités), Op.cit.p6.

² Ibid.p6.

4 - 4 - تمويل نظام التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

بعد التطرق إلى كل المساهمات الفعلية والاستراتيجيات المعمول بها لتحديث التكوين والتعليم المهنيين وإعطائه أهمية كبيرة، ورد الاعتبار له باعتباره من المنافذ الناجحة للاستثمار في المورد البشري واستغلال الطاقات البشرية بصفتها نوع من أنواع رأس المال فمن الضروري التطرق لحجم الاستثمار أو بالأحرى حجم إنفاق الدولة****. الشكل رقم (04)⁽¹⁾.



**** لا يمكننا الحديث عن حجم الإنفاق على منظومة التكوين والتعليم المهنيين بمعزل عن منظومة التربية والتعليم فكل الإحصاءات تشير إلى ارتباط منظومة التكوين والتعليم بوزارة التربية والتعليم خاصة فيما يتعلق بنصيب هذه المنظومة من الدخل المحلي.

¹ Hakima SOUKI, le système éducatif algérien : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ? Op cit, p25.

والجدول رقم (1) يبين نسبة الإنفاق ونصيب هذه المنظومة من الدخل المحلي من سنة (1982) إلى سنة (2013)⁽¹⁾.

السنة	1982	2004	2009	2010	2011	2012	2013
مجموع الإنفاق %	0.14	1.36	0.99	1.11	1.06	1.09	1.09

Source : ministère de finance

إذن ورغم كل المحاولات لتحديث التكوين وربطه بالوزارة سنة (2002) تبقى الإشكالية المطروحة والحلقة الأهم هي نقص التمويل، وهو الشيء ذاته الذي كان يعاني منه قطاع التكوين المهني قبل سنوات الإصلاح، وبعد كل هذه الاستراتيجيات لا يزال يعاني من نقص الإنفاق رغم الزيادة المعتبرة التي شهدتها ابتداء من سنة (2010) إلا أنه لم يتعدى (1%).

هنا يمكننا الإشارة إلى وجود اختلاف كبير فيما يخص إنفاق الدولة والإنفاق الحكومي فحسب تقرير (ETF) الاتحاد الأوروبي حول التكوين المهني في الجزائر (2014)، أن نسب تمويل التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر ارتفعت سنة (2012) لتصل إلى (8%) من الناتج المحلي الخام مقارنة ب (4.3%) و(3%) في سنة (2007)⁽²⁾.

وحسب نفس التقرير فإن تمويل منظومة التكوين والتعليم المهنيين يعتمد على عدة مصادر فإلى جانب تخصيص المشاريع من طرف الدولة والتي تتمثل في الميزانية المتعلقة بالتسيير وميزانية التجهيز.

¹ Hakima SOUKI, le système éducatif algérien, Op cit, p14.

² Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, gouvernance pour l'employabilité en méditerranée, Op.cit. p 13.

الجدول رقم (2): يبين تمويل نظام التكوين والتعليم المهنيين⁽¹⁾.

	Equipement (y compris infrastructure) en Million DA	Fonctionnement en Million DA
2008	19600	24200
2009	13300	26600
2010	38300	38800
2011	40400	61500

*Source, MEFP.

نلاحظ من خلال المعطيات أن إنفاق الدولة يتركز في ميزانية التسيير والتي "بلغت سنة (2011)، (60%) مقابل (40%) الخاصة بالتجهيز لرفع كفاءة هذا القطاع، أما فيما يخص تسيير المؤسسات (فيما يخص الأجور) يمثل حوالي (80%)* وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالسنوات الفارطة.

هذا فيما يخص ميزانية الدولة، مع العلم أن تمويل منظومة التكوين والتعليم المهنيين لا يقتصر على مصدر واحد للتمويل، بل يلجأ التكوين إلى التمويل الدولي حيث لا تستطيع الحكومة أن تمول تكوين الكفاءات الضرورية لنموذج الاقتصاد الحديث، لهذا يكون التمويل "عبر التعاون الثنائي و/أو المتعدد الأطراف للمشاريع الرامية إلى النمو المتزايد للقطاع (...). ويبقى الاتحاد

¹ Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, gouvernance pour l'employabilité en méditerranée, Op.cit. p14.

* Chaque établissement (CFPA, INSFP, IFP, IEP) établit chaque année un budget prévisionnel ; les DRFEP consolident ces demandes au niveau des wilayas avant de les transmettre au MFEP qui prépare un projet de budget et le négocie ensuite avec le ministère des finances. **La politique d'équipements reste centralisée au niveau du MFEP et mise en œuvre par l'ENEFP, Op.cit. p 13.**

الأوروبي واحد من أهم المتدخلين في هذا المجال عن طريق برنامج (ميدا1 وميدا2)** في مشاريع عديدة لها صلة بتنمية الموارد البشرية وقيادة وهندسة التكوين والتعليم المهنيين وربطه بطلب المؤسسات في مجال التأهيل المهني"⁽¹⁾. كان هذا نتيجة التوجه الجديد للبلاد من جهة، التي كانت أولى بوادرها سياسة التصحيح الهيكلي المفروضة من صندوق النقد الدولي، والتي تهدف إلى تحرير الاقتصاد الجزائري بفك ارتباط الدولة بالمجال الاقتصادي والاكتفاء بدور الحماية المعروف في النموذج الليبرالي على خلاف دولة الرعاية في النموذج الاشتراكي ما يؤدي إلى زيادة الانفتاح على العالم الخارجي بزيادة الاستثمارات الأجنبية، هذا الذي يشكل نوع من أنواع التبعية التي تعاني منه الدول النامية.

** يتعلق برنامج ميدا1 بدعم تأهيل التكوين المهني والمؤسسات أي فيما يخص تجهيزه من خلال البنى القاعدية من جهة، وتطوير المؤسسات 1999 - 2004، 38 مليون أورو كدعم، أما برنامج ميدا2، الذي يرمي إلى دعم وتطوير التكوين المهني في قطاعات السياحة والنسيج والتقنيات الجديدة للإعلام والاتصال 2003 - 2007: 50 مليون أورو من الدعم. للاطلاع أكثر أنظر: مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، مقالة بعنوان، التكوين المهني ودعم التشغيل في البلدان المغاربية: إصلاحات وسيرورات اجتماعية، من إعداد نورية بن غبريط وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 23.

¹ المرجع نفسه، ص 23.

خلاصة الفصل الأول:

مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بحقب زمنية منذ الاستقلال أين كان يشكل إحدى الدعامات الأساسية في القطاع الاقتصادي دون إغفال قيمته الاجتماعية في تلك الفترة، لكنه غيب دوره في فترات كبيرة خاصة وأنه لم يحظ بالأهمية البالغة التي حظي بها نظام التعليم إذ شهد تطورا كبيرا، ما قلل من قيمة التكوين المهني الاجتماعية و الاقتصادية، أما عن القيمة الاجتماعية فتلك النظرة الدونية في المجتمع ضف إلى ذلك ارتباطه المباشر بنظام التعليم واستقباله إلا لمخلفاته من الفئات الأقل حظا أو المقصات من نظام التعليم، خاصة وأن هذا الأخير شهد ويشهد إصلاحات وتغيرات كبيرة وخضوعه الكامل لسلطة الدولة ما جعله يحظى بالقدر الكبير من الاهتمام من طرف الدولة السياسات العمومية .

هذا الاهتمام الكبير الذي حظي به نظام التعليم في الجزائر والإصلاحات المتتالية خاصة الإصلاح التربوي الأخير سنة (2008) بإدخال التعليم بالممارسة (المقاربة بالكفاءات)، كان بمثابة الصدمة التي تلقاها قطاع التكوين المهني باستقباله لأعداد كبيرة من التلاميذ قدرة سنة (2008) أي سنة تعميق الإصلاحات ب (500000) تلميذ تخلى عن الدراسة، خاصة وأن هذه الأخيرة تعاني من نقص التعليم القاعدي، ما وضع قطاع التكوين المهني بين تحديين، أي بين إعادة تأهيل هذه المخرجات من الأفراد وبين تحسين قابليتهم للتشغيل في سوق العمل، في ظل نقص التنمية والتنظيم الذي يعاني منه هذا القطاع، ونتيجة لهذا التهميش ونقص التنمية الذي يعاني منه هذا الأخير، كانت الدعوة إلى تحديثه وتطويره ورد الاعتبار له سنة (2008)، بإعادة ربطه بوزارة التكوين والتعليم المهنيين سنة (2011).

إن رد الاعتبار للتكوين والتعليم المهنيين لم يأت بمحض الصدفة وإنما فرضته المستجدات السوسيو-اقتصادية، والتحولات الاقتصادية خاصة التي يشهدها الاقتصاد الوطني، إذ أصبح من

الضروري تنميته لتلبية متطلبات سوق العمل من يد عاملة مؤهلة قادرة على مواكبة التغييرات الحاصلة.

كانت هذه الهيكلية على مستوى بنية التكوين المهني، أما من حيث الفروع والتخصصات (حيث تم التغيير على مستوى الوظائف، فلم يعد القطاع يؤدي تلك الوظائف التقليدية، بل تعددت وظائفه ضف إلى ذلك إدخال مجموعة من التخصصات الجديدة وأخرى أعيد تحديثها بلغت سنة (2012)، (123) تخصص من بينها (54) تخصص جديد و(69) تخصص أعيد تحديثها) من أجل ضمان تكوين راقى في جميع الميادين، كما تم ربط وزارة التكوين والتعليم المهنيين بوزارات أخرى كوزارة الفلاحة، السياحة، الصناعة، الصحة... وبعض المؤسسات الكبرى العمومية والخاصة، إما في المجال الصناعي أو التقني.

لكن رغم هذه الهيكلية والتحديث الذي شهده التكوين المهني، إلا أنه لا زال يعاني من نقص التمويل حيث بلغ سنة (2013)، (1.09%)، هذه النسبة تعتبر ضعيفة إذا ما تم مقارنتها مع نظام التعليم، إلا أن التكوين المهني لا يعتمد على مصدر واحد في التمويل بل يعتمد على عدة مصادر بل يلجأ إلى التمويل الدولي عن طريق الاتحاد الأوروبي الذي يعتبر من أهم المتدخلين في هذا المجال.

الفصل الثاني

سوق العمل وديناميكية

التشغيل في الجزائر

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى التحليل المعمق لمفهوم السوق وسوق العمل باعتباره الوسط الاجتماعي الذي يلتقي فيه عارضي العمل (مخرجات التكوين) وطالبي العمل وكل العوامل المحددة له وخاصة المفاهيم المركزية التي يتضمنها كالعمل والتشغيل، كما سنتعرض إلى واقع سوق العمل في الجزائر ومختلف المراحل التي مر بها منذ الاستقلال إلى يومنا الحالي وإبراز العوامل والمناهج والممارسات الدولية الشائعة التي يرسى قواعدها المكتب الدولي للعمل (OIT) والديوان الوطني للإحصائيات (ONS) باعتبارهما المصدران الوحيدان في إحصاء القوى العاملة في الجزائر. فما هو مفهوم السوق؟ وما هو مفهوم سوق العمل؟ وما هي أبرز العوامل المحددة له؟

1 - التحليل المفهوماتي (analyse de conceptualisation) لـ: السوق، سوق

العمل، العمل والشغل:

1 - 1 - مفهوم السوق:

ترجع الجذور اللغوية لمفردة السوق الى الكلمة اللاتينية "*Mercatus*" ويعرف السوق على أنه "كل العمليات التجارية والمكان الذي تحدث فيه الصفقات"⁽¹⁾ ويعرف كذلك بأنه "وسيلة لتنسيق الأنشطة الاقتصادية وخلق فرص للأسعار وتخصيص الموارد النادرة"⁽²⁾، ولقد كان ولا زال السوق يشكل محور مواضيع الدراسات الأكاديمية حيث كان هذا الأخير نموذج رئيسي في عملية تحليل الظواهر الاقتصادية لدى الفكر الاقتصادي الكلاسيكي من خلال التركيز على الاهتمام بمعالجة الظواهر في طابعها الكلي (الإنتاج التوزيع، التراكم)، حيث كان المهم الوحيد هو تراكم الثروة وضرورة النمو الاقتصادي بتحديد الإنتاج.

لم يكن الاستخدام الشغل الشاغل للمدرسة الكلاسيكية بجميع روادها من (A. Smith) سميت إلى (A.C.Pigou) بيكو، إذ لم يؤسس هؤلاء لنظرية تدعى النظرية الكلاسيكية للاستخدام بل أسسوا لنظريات كلية تضم مختلف آراءهم المتعلقة بالدخل والاستخدام في الاقتصاد، انطلاقا من فرضية جوهرية تقوم على أنه إذا سمح لقوى السوق أن تعمل في النظام الاقتصادي فإنها سوف تعمل على زيادة الإنتاج وسوف تجعل الاقتصاد ينتج مخرجات عند مستوى التشغيل الكامل، وأنه عندما يكون الاقتصاد في مستوى التشغيل الكامل فهذا لا يعني عدم وجود عمال عاطلين عن العمل، بل سيكون هناك عمال عاطلين وغير مجبرين على التعطل، فعندما تستجيب كل من الأسعار والأجور للسوق بحرية وبسرعة فإن النظام الاقتصادي للسلع

¹ François cusin, Daniel Benamouzig, économie et sociologie, édition Puf France, juin 2004, p 176.

² Ibid. p 176.

والعمال سوف يعمل في مستوى التشغيل الكامل في المدى الطويل وهذا ما دافعت عنه المدرسة الكلاسيكية أو مدرسة العرض وعلى رأسهم (J- B- Say) الذي تأثر بدوره بأفكار سميث وريكاردو، صاغ على إثرها قانون جديد للأسواق سمي بقانون (Say) للسوق الذي ينص على "أنه من إنتاج البضائع يأتي مجموع فعال (أي ينفق من ناحية فعلية) للطلب يكفي لشراء العرض الكلي للبضائع لا أكثر ولا أقل"⁽¹⁾، أي أن المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع فهي تدفع مستحقات عوامل الإنتاج، والأفراد الذين يتقاضون هذه المستحقات يقومون بإنفاقها لشراء السلع التي يحتاجونها فحسب (Say) أن لكل سلعة طلبا مساويا لها في السوق "وتبعاً لذلك لا يمكن أن يوجد في أي وقت نقص في الطلب وهو المقابل الواضح للإفراط في الإنتاج فيتساوى الإنتاج الكلي مع الدخل الكلي"⁽²⁾، ولهذا استخلص أن العرض يخلق طلبه الخاص به.

لم يلقى فكر (Say) ترحيباً كبيراً خاصة من طرف بعض المفكرين ومن بينهم (Thomas R-Malthus) والذي كانت له أسباب للتشكيك في قول (Say)، وعلى هذا المبدأ (العرض) تناولت المدرسة الكلاسيكية مفهوم السوق بالتركيز على عامل واحد هو العرض.

1 - 2 - مفهوم سوق العمل والعوامل المحددة له:

مع مطلع القرن التاسع عشر ظهر فكر اقتصادي جديد من حيث المضمون والمنهج لكن هو امتداد للفكر الكلاسيكي من حيث المبدأ، إذ حول الاهتمام من الكل إلى الجزء أي من الاهتمام بالسوق في بعده الكلي إلى الاهتمام بسوق العمل خاصة مع (Max Weber ، Alfred Marshal)، (León Walras) فبعد أن كان الاهتمام بالأسعار والقيمة وتراكم الثروة، تحول

¹ جون كينيث جالبيرت، ت. أحمد فؤاد بلبع، تاريخ الفكر الاقتصادي، سلسلة عالم المعرفة، العدد 261، سبتمبر 2000، ص 89.

² المرجع نفسه، ص 90.

* يعتبر ماكس فيبر (1904) السوق التنافسي ليس قيمة تفسيرية ولكن يجب اعتباره كنموذج مثالي وليس كنسخة عن الحقيقة.

مع بروز الفكر النيوكلاسيكي من الاهتمام الأساسي بالإنتاج إلى الاهتمام بالعامل، ومن التركيز على العرض إلى التركيز على الطلب فمن وجهة نظر الاقتصاديين النيوكلاسيكيين والذين يعتبرون العمل كأى سلعة مقارنة بالسلع الأخرى لأنه يعرض كتبادل لقوة العمل المعروضة من قبل العمال مقابل أجر مدفوع من طرف أرباب العمل "فإذا كان السوق حر فإن التعديل بين العرض والطلب يضمن توازن سوق العمل وبالتالي يصل إلى التشغيل الكامل"⁽¹⁾.

لكن هذه المقاربات الاقتصادية من جهة، تقصي علاقات العمل*، وفي الجهة المقابلة تركز أساسا على ارتفاع الأجور في إطار العرض والطلب على الأقل في فترة زمنية معينة** هذه التعديلات التي كانت على مستوى السوق لم تكن خصوصا على مستوى العرض والطلب أو الأجور بل شملت عوامل عديدة نتج عنها تلقائيا مفهوم البطالة لأسباب اجتماعية، ولمواجهة آثار هذه الظاهرة اتخذت بريطانيا سنة (1913) إجراءات منها سياسة التعويض على البطالة والتي اعتبرها معظم الاقتصاديين غير مجدية لمواجهة البطالة الدائمة هذا ما قاد عالم السياسة (André Siegfried) سنة (1931) إلى اعتبار أن "الأزمة الاقتصادية التي تمر بها إنجلترا أُنذاك كان سببها الرئيسي هو التعويض على البطالة الذي منح للأجراء حرية الاختيار بين البطالة والشغل المدفوع الأجر ما نتج عنه البطالة الاختيارية"⁽²⁾ الأمر الذي جعل شريحة كبيرة من المجتمع تبحث عن

¹ François cusin, Daniel Benamouzig, économie et sociologie, op.cit. p 224.

* هي من أهم الانتقادات التي قدمها ماركس للاقتصاد السياسي، بإقصاء العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد في العملية بقوله "لا يؤثر الناس في الطبيعة فقط بل يؤثر بعضهم في البعض الآخر أيضا، لا ينتجون ويتبادلون نشاطهم إلا متعاونين بصورة معينة، ولكي ينتجوا يدخلون في علاقات معينة الواحد منهم مع الآخرين. ويحصل ضمن هذه العلاقات الاجتماعية تأثيرهم في الطبيعة، يحصل الإنتاج " للاطلاع أكثر أنظر: أنتوني جدنز، ت. أديب يوسف شيش، الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، تحليل كتابات ماركس ودوركا يم وماكس فيبر، بدون سنة، ص 44.

** لكن مع مطلع القرن 21 تظهر التغيرات في الأجور والتي تتبعها ارتفاع النشاط الاقتصادي، فإذا كان النشاط مستمر فالطلب على العمل يرتفع بارتفاع العرض مع ارتفاع مستوى الأجور وفي الجهة المقابلة التراجع الاقتصادي ينتج عنه انخفاض في المكافآت.

² François cusin, Daniel Benamouzig, économie et sociologie, Op cit, p 225.

العمل بأجر منخفض ولكن لا تجده، ما دفع (J. M. Keynes) إلى طرح السؤال عن البطالة والذي اعتبرها كظاهرة غير اختيارية فكتب حين كان العالم ينزلق إلى الكساد عام (1930) "لدينا مشكلة في جهاز التشغيل (مولد التيار)"⁽¹⁾، لأن (Keynes) رأى أن أسباب البطالة المنتشرة محدودة وتقنية ودعا إلى أن يكون حل هذه المشكلة محدودا وتقنيا، ويذهب إلى أبعد من ذلك في انتقاده لأفكار المدرسة الكلاسيكية وخاصة مبدأ "خفض الأجور هو طريقة للتشغيل الكامل"⁽²⁾ اعتبره (Keynes) بلا معنى في ظل الوقائع الحاصلة في تلك الفترة وأن التفسير الواقعي لهذه المسئلة يأخذ في الاعتبار عدة أشكال من الاختلال الذي يمنع حدوث التشغيل الكامل بشكل مستمر.

فحدوث هذا النوع من البطالة (التي يسميها (Keynes) بالبطالة الاختيارية، والتي سميت آنذاك (بالبطالة الكينزية) راجع إلى "رفض وحدة العمل أو عجزها عن قبول العائد المناظر لقيمة الناتج إلى انتاجيتها كما يقول (Keynes) وقد يرجع هذا الرفض أو العجز إلى التشريعات أو العادات الاجتماعية أو التكاليف من أجل المفاوضة الجماعية أو الاستجابة للتغير أو مجرد العناد الإنساني"⁽³⁾ كل هذه العوامل مجتمعة يعتبرها (Keynes) عائقا تحول دون حدوث التشغيل الكامل وليس خفض الأجور وحده كما يرى رواد المدرسة الكلاسيكية.

إن جل هذه الانتقادات التي وجهها (Keynes) للمدرسة الكلاسيكية لسبب وحيد وهو أن هذه الأخيرة ركزت على المظاهر النظرية ولم تعطي قيمة للقوى العاملة ولم تتخذ من ظاهرة البطالة كمشكل، فهذا العجز ترجمه (Keynes) بتأكيد على الجانب التقني للتشغيل والذي يعتبر نقطة

¹ جون ماينارد كينز، ت. إلهام عيذاروس، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، دار العين للنشر، الامارات العربية المتحدة، ط 1، 2010، ص 41.

² المرجع نفسه، ص 41.

³ المرجع نفسه، ص 66.

تحول من الاهتمام بالإنتاج إلى الاهتمام بالعامل لأنه مصدر القيمة، والتي كانت فيما قبل نقطة انطلاق أبحاث ماركس في نقده للاقتصاد السياسي.

1 - 3 - سوق العمل والنظرية السوسيولوجية:

مع بداية الخمسينيات من القرن الماضي، اتخذت النظرية السوسيولوجية من الظواهر الاقتصادية والقضايا التي تؤثر على الحياة الاجتماعية العامة في المجتمع كمحور اهتمام، أي يجب "اعتبار الفعل الاقتصادي كالفعل الاجتماعي"⁽¹⁾ كما أشار (Weber)، وتعتبر كتابات كل من (K. Polanyi) و (T. Parsons) من أهم التحليلات التي تناولت القضايا الاقتصادية وكان السبب وراء هذه التحليلات هو نظرة (Polanyi) "باعتبار أن علم الاقتصاد لم يعد قادرا على معالجة القضايا الاقتصادية كما أنه يفسر هذه القضايا بعيدا عن المواقع التي تظهر فيها"⁽²⁾.

ويذهب التحليل السوسيولوجي إلى تفسير وفهم أعمق من التحليل الاقتصادي، فمفهوم سوق العمل أو مفهوم السوق بصفة عامة يرتكز على مفاهيم (العرض، الطلب، الأجر والفائدة) وباعتبار هذه الأخيرة هي النواة المركزية للتحليل الاقتصادي، إلا أنها بعيدة عن التحليل الاجتماعي فهي ذات طبيعة آلية تؤدي إلى تدمير العلاقات الإنسانية وتجعل البنية الاجتماعية خالية من العلاقات الاجتماعية التضامنية وهذا ما دفع الكثير من علماء الاجتماع من (K.Marx) ماركس إلى (E. Durkheim) دوركايم (M. Weber) فيبر و (V. Pareto) باريتو، إلى الأخذ بالتحليل العديد من القضايا التي ترتبط بطبيعة السوق وإبراز قوى الصراع الموجودة بين اقتصاد السوق والمجتمع من خلال انتقادهم للمبادئ التي يقوم عليها الفكر الاقتصادي الكلاسيكي والاعتقاد أن الثورة الصناعية في بريطانيا كانت وليدة قوى السوق، لكنها

¹ Philippe Steiner, la sociologie économique, édition de la découverte, paris, 2005, p13.

² طارق السيد، علم الاجتماع الاقتصادي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2007، ص 100.

في حقيقة الأمر نتيجة تأثير مجموعة من السياسات الاجتماعية التي سماها (Polanyi) بالزيف الاقتصادي:

"والذي يرتبط - على حد قول كارل بوليني - بالمظهر الشكلي لجميع عناصر الحياة الاقتصادية والتي يسعى علماء الاقتصاد إلى تحليلها وفقا لعلاقات السوق الشكلية التي تقوم أساسا على علاقات العرض والطلب (...). إن اعتقاد علماء الاقتصاد خطأ بأن تلك العلاقات علاقات طبيعية وعلاوة على ذلك أن القوانين التي يستند إليها الفكر الاقتصادي في تفسيرهم لعلاقات السوق لم تكن قوانين بشرية، والسبب يرجع إلى أنهم لم يأخذوا في الحسبان طبيعة المضمون الاجتماعي عند دراسة الأنشطة الاقتصادية"⁽¹⁾.

حاول (Polanyi) تحليل الأنشطة الاقتصادية والنماذج التي تحكم تحديدها استنادا إلى الأفكار السوسولوجية والأنثروبولوجية التي كانت ترمي إلى الحفاظ على درجة من التكامل الاجتماعي، ولم يختلف (T. Parsons) أحد أهم رواد المدرسة المؤسسية *"Institutionnalisme"* والذي ارتبطت أعماله كثيرا بعلم الاقتصاد فقد تأثر بالفكر النيوكلاسيكي وخاصة بأفكار (A. Marshal) ألفريد مارشال، (V. Pareto) باريتو و (J.A. Schumpeter) شومبيتر عن (K. Polanyi) كارل بوليني في اعتبار الاقتصاد كنسق فرعي من الأنساق الاجتماعية و "أحد مظاهر التعبير عن الحياة الاجتماعية وأنه لا يتيسر فهمها إلا بردها إلى الإطار العام"⁽²⁾، أي النسق الاجتماعي الذي هي جزء منه ويتطرق (Parsons) إلى مفهوم السوق أو ما أسماه البناء النظامي للأسواق "من خلال متغيرين هما الأسواق التامة والغير التامة

¹ طارق السيد، علم الاجتماع الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص 101.

² محمد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، القصيم السعودية ط1، 2001، ص 137.

وطبيعة العلاقة التعاقدية ومدى ارتباطها بالبناء النظامي للأسواق⁽¹⁾ وهذا بعد تطرقه إلى نقد النظرية الكلاسيكية في مسألة اعتمادها على دراسة السوق من خلال التركيز على العوامل الاقتصادية التي يتم تحديدها حسب العرض والطلب والاحتكار والمنافسة التامة وغيرها من العوامل التي تعتمد على فكرة التوازن الاقتصادي (توازن السوق) والتي يعتبرها "نسقا فرعيا متميزا عن الأنساق الصغرى الأخرى في المجتمع، فإن فكرة عرض السلع على الناس سواء كان طبيعيا أو ضروريا يشمل على عمليات اقتصادية يصعب الفصل بينها وبين المواقف والعلاقات الاجتماعية"⁽²⁾، إذن فلا يمكن اعتبار سوق العمل هو مجرد عرض وطلب، بل هو عبارة عن بناء اجتماعي يضم مجموعة من الفاعلين الذين تقوم بينهم علاقات تفاعل اجتماعي وبهذا يتجهون إلى تحقيق الإشباع الأمثل لحاجاتهم.

فإن اختلفت الاتجاهات الفكرية سواء الاجتماعية أو الاقتصادية في تحديد مفهوم السوق وسوق العمل بشكل خاص إلا أنها تصب في مفهوم واحد، فيمكن تحديده على أساس أنه المكان أو المجال الذي تتفاعل فيه قوة عرض العمل والطلب عليه من طرف أرباب العمل، إلا أن هناك من يعتبر أسواق العمل على أنها مجموعة من أسواق فرعية تامة مصنفة بحسب الحرفة أو الموقع الجغرافي حيث يسود في كل منها معدل أجر واحد بموجبها يميل العامل إلى التنقل بحرية من وظيفة إلى أخرى، وبالتالي نستنتج أن هناك أسواق عمل تتميز من بعضها بموجب معايير مختلفة تخص القدرة على التنقل من مكان إلى آخر مهنيا وجغرافيا وهذا لا يكون إلا في المدن أو سوق العمل الحضري عكس المناطق الريفية أين تقل الفرص.

إن تجزء سوق العمل هو نظرية تفرض وجود واختيار أسواق عمل منفصلة، منها سوق عمل أولية مستقلة تكون فيها أطر القيادة والإنتاج متميزة بوجود دوران للعمال المهرة وأخرى سوق عمل

¹ طارق السيد، علم الاجتماع الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص 118.

² محمد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 139.

ثانية تابعة وفيها أطر الأداء والإنتاج تكون ثابتة نسبيا وسوق ثلاثة ثانوية متميزة بوجود عمال أقل مهارة هذا ما تظهره أعمال (Peter Doeringer et Michael Piore) (1971)⁽¹⁾ حول التحليل المؤسسي لسوق العمل والعلاقات التي تنشأ بين هذه الأسواق (الأولية والثانوية) ليس هذا فقط، وإنما جددا طرح الإشكالات الاقتصادية النيوكلاسيكية من وجهة نظر سوسيولوجية هذا من خلال دراسة حول التشغيل في مؤسسات صناعية أمريكية سنة (1960) استخلص (Doeringer et Piore) وجود نوعين من الأسواق، سوق العمل الداخلي والخارجي والتي سمية فيما بعد بسوق العمل الأولي والثانوي.

يعرف الباحثان "سوق العمل الداخلي بأنه وحدة إدارية تضم في داخلها كل عمليات الأجور والمكافآت والتعيين في العمل والتي تحدد وفق مجموعة من القواعد والإجراءات الإدارية"⁽²⁾ فالاختلاف بين هذين النوعين من الأسواق يكمن من ناحية المبدأ، فالأجور بالنسبة لسوق العمل الخارجي والقواعد بالنسبة لسوق العمل الداخلي وعموما ما تتميز أسواق العمل الداخلية أو الأولية بالظروف الجيدة للعمل ومستوى الأجور العالية، لكن في المقابل وعكس أسواق العمل الأولية، تمتاز أسواق العمل الثانوية بظروف أقل من الأولى مع هشاشة مناصب العمل ونقص في الأجور إلا أن هذا الاختلاف بين هذين النوعين من الأسواق يمكن إرجاعه إلى عدة عوامل أهمها التقدم التكنولوجي ومخرجات النظام التعليمي الذي يمد هذه الأسواق بالأيدي العاملة المطلوبة، ونتيجة لتعدد الأسواق واختلاف نوعيات العمل في كل منها تظهر هذه الفوارق في الأجور خاصة على أساس المستوى التعليمي ونوعية التعليم والمهارة.

مما سبق يمكن القول أن تجزء سوق العمل لا يعود الى العامل التكنولوجي فقط بل هو يشكل نوعا من أنواع الصراعات الطبقيّة في المجتمع بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى وهذا ما يشير إليه (Paul Samuelson) والذي يرجع "تجزئة سوق العمل إلى غياب المنافسة

¹ François cusin, Daniel Benamouzig, économie et sociologie, op.cit. p 228.

² Ibid. p 228.

وأن السبب الرئيسي لهذه الفروق بين العمال هو أن أسواق العمالة مقسمة إلى مجموعات غير تنافسية فالأطباء والمهندسون ينتمون إلى مجموعات غير تنافسية لأنه من الصعب التنقل من وظيفة إلى أخرى⁽¹⁾، وسبب تقسيم سوق العمل إلى عدد كبير من المجموعات الغير تنافسية هو "أن الحرف والمهن التي تتطلب مهارة تتطلب استثمارات كبيرة من الوقت والمال للوصول إلى مستوى الكفاءة"⁽²⁾.

2 - العمل من المنظور الفلسفي والاجتماعي والاقتصادي:

إذا كان كل ما يتعلق بالعمل يدعو إلى دراسة مدققة فهذا لأنه له سمة مميزة للجنس البشري فالإنسان كما يعتقد بعض المفكرين حيوان اجتماعي منشغل أساسا بالعمل، بالرغم من الاختلاف في البنيات البيئية والتباين بين المجتمعات في نمط التقدم التقني والتطور الهيكلي في المستوى الاقتصادي.

فالعمل قاسم مشترك وشرط لكل حياة اجتماعية، ومحور اهتمام الإنسان منذ القدم بمفهومه العقائدي، الاجتماعي والاقتصادي، فهو من الوظائف الأساسية التي تميز الإنسان إلا أنه لم ينظر له بنفس النظرة من طرف الباحثين "فالبعض يرى ذلك إكراها فرض على الإنسان والبعض الآخر وجد فيه تفجير للإبداع الإنساني الذي يرقى به الإنسان على باقي الكائنات"⁽³⁾، لكنه ضمنا يقع بين مسميين اثنين، أحدهما تحقيري والآخر تمجيدي "فالإنسان مضطر للعمل لتلبية حاجياته البيولوجية المرتبطة بالتغذية والحماية [...] وهذا الإكراه هو الذي يجعل من العمل أمرا إيجابيا تحول بفعل التطورات الاجتماعية التي شهدتها الإنسانية إلى نوع من الإكراه الاقتصادي في مجتمعاتنا

¹ بول أ سامويلسون، ويليام د. نورد هاوس، ت. هشام عبد الله، الاقتصاد، عمان، ط 2، 2006، ص 260.

² المرجع نفسه، ص 260.

³ حسن قرنفل، الشغل بين الفلسفة والتاريخ، مجلة فكر ونقد، المغرب، بدون سنة، ع 53، ص 1.

الحديثة"⁽¹⁾، ولتثبت الدراسات فيما بعد أنه العنصر الذي تشترك فيه كل المجالات التي تنضم الحياة الاجتماعية الأمر الذي جعل له اهتمامات كبيرة من طرف الفلاسفة، علماء الاجتماع والاقتصاد، فلم يعد يقتصر على الجانب الاجتماعي كأنه ظاهرة اجتماعية اقتصادية أو أنه نشاط يقوم به الإنسان من أجل الإنتاج من المنظور الاقتصادي، بل أصبح محل اهتمام العديد من الدراسات القانونية والسياسية كذلك، إذن فما هو مفهوم العمل؟ وما هو الفرق بين العمل والشغل؟

مفهوم العمل لغة: يعرف العمل على أنه:

"المهنة والفعل ويقال أعمل فلان ذهنه في كذا وكذا والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله، وجمع عمال، وقيل إن الفعل أعمل من العمل والفرق بينهما، إن الفعل ينسب إلى القوى المادية فنقول فعل الطبيعة وفعل الحرارة وغير ذلك، أما العمل فلا يطلق إلا على الفعل الذي يصدر من العامل بفعله وقصده، إذا فالعمل نشاط خاص بالإنسان وحده لأنه ينتج ويحتاج إلى إرادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون إلا بالفكر والعقل الذي يملكه الإنسان"⁽²⁾.

إذن يمكننا تعريف العمل على أنه ممارسة فكرية وعقلية يتمكن الإنسان من خلاله تحويل الأشياء والطبيعة من طبيعتها الخام لتصبح بموجبها قابلة للتوظيف والاستغلال.

أما اصطلاحاً: نجد أن للعمل في المنظور الاجتماعي والاقتصادي وحتى الفلسفي عدة تعريفات إذ أخذ اهتماماً واسعاً خاصة من طرف علماء الاقتصاد والاجتماع، وللإقتصاد الماركسي على وجه الخصوص أهمية كبيرة حاسمة بين العلوم الاجتماعية في دراسة العمل فهو يتناول الشكل الاجتماعي للعمل وتنظيمه الاجتماعي في أي علاقة بين الناس فيما يخص مشاركتهم في العمل

¹ حسن قرنفل، الشغل بين الفلسفة والتاريخ، المرجع السابق، ص 1.

² باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، بيروت - لبنان-2006، ص 14.

الاجتماعي، لكن قبل الحديث عن العمل في الفكر الماركسي، فلا شك أن مفهوم العمل تم تداوله تحديدا قبل الثورة الصناعية في أوروبا والعالم من قبل الفلاسفة اليونان على غرار أفلاطون (Platon) و (Aristote) أرسطو.

2 - 1 - العمل من الفلسفة اليونانية إلى الفلسفة الحديثة:

لم تولي الفلسفة اليونانية ذلك الاهتمام الكبير لمفهوم العمل، لكننا نجد في بعض الكتابات الفلسفية كإشارات فهي لا تخلو من أهمية بالغة، ففي كتاب الجمهورية عند أفلاطون (Platon) حيث يتكلم عن أصل المدينة يرد ذلك إلى "تعدد حاجيات الإنسان التي لا يمكن أن يحققها لوحده فيفرض عليه العيش داخل الجماعة"⁽¹⁾، يطرح أفلاطون تساؤلا مهما حول العمل الجماعي ومفاده، هل يعمل العامل الواحد ما يلزم للجميع من منتج؟ يقوم أفلاطون (Platon) بتحديد الحاجيات الأساسية للفرد:

"فيحدها في ثلاث حاجيات هي، التغذية، السكن والملابس، ثم يضيف الأحذية ومن أجل تلبية الحاجيات على الإنسان أن يقوم بثلاث أنشطة مختلفة، تحضير الغذاء، وصناعة الملابس وبناء السكن وأن هناك سبيلان لتحقيق ذلك:

السييل الأول: هو أن يقوم كل فرد بإنجاز هذه الأنشطة الثلاث بالتتابع فيقسم وقته بينهما وهذا ما حصل في بعض المجتمعات البدائية، أما السبيل الثاني: وهو المتبع في المجتمعات المتطورة ويقوم على تخصص كل فرد من أفراد المجتمع في نشاط من هذه الأنشطة"⁽²⁾.

¹ حسن قرنفل، الشغل بين الفلسفة والتاريخ، مرجع سبق ذكره، ص 2.

² المرجع نفسه، ص 2.

وكان أفلاطون يلمح إلى ضرورة التقسيم الاجتماعي للعمل، هذا الذي ركز عليه آدم سميث (A. Smith) بعد الثورة الصناعية وكان قد تحدث عنه بطريقة أخرى ابن خلدون وإميل دوركايم (E. Durkheim)، إلا أن أفلاطون (Platon) كرائد للمدرسة الطبيعية فاعتقاده الأساسي أن الطبيعة لم تمنح جميع الأفراد نفس المهارات، هذا ما جعلهم يكملون بعضهم البعض، حيث يعتبرون العمل قيمة استعمالية تساهم في إنتاج أكبر قدر ممكن من المنتجات وهذا ما حصل فعلا في المجتمعات الصناعية، إذ دافع رواد الفكر الرأسمالي على تقسيم العمل باعتباره قيمة استعمالية لا قيمة تبادلية، هذا ما ذهب إليه (Aristote) أرسطو في تحليله للمدينة باعتبارها وحدة اجتماعية وسياسية تكمن "وظيفتها في توفير السعادة لأفرادها"⁽¹⁾ يعتبر (Aristote) أرسطو العمل وخاصة العمل اليدوي من صفات العبيد، لأن في اعتقاده أن نظام الرق هو نظام طبيعي و "وجوده ضروري لإنجاز الأعمال الآلية المنافية لكرامة المواطن الحر، والعبد آلة منزلية أيضا يساعد على تدبير الحياة داخل المنزل"⁽²⁾، من خلال هذا يتبين لنا أن (Aristote) أرسطو لا يعتبر العمل اليدوي ذو قيمة اجتماعية فهو يمثل في نظره إكراه طبيعي.

من هذا المنطلق يمكننا القول أن نظرة الفلسفة اليونانية للعمل هي نظرة احتقار ودونية حيث ارتبط هذا الاعتقاد بالمدرسة أو الفلسفة الطبيعية ولم تتغير هذه النظرة إلى العمل إلا مع مطلع القرن التاسع عشر مع الفيلسوف الألماني (Hegel) الذي يعتبره ضرورة ملحة للحياة الاجتماعية للأفراد فبواسطته يستطيع الإنسان أن يفعل قدراته الكامنة في استغلال المادة التي تقدمها له الطبيعة وتحويلها إلى أغراض لها قيمتها وفائدتها الاجتماعية، لا يقف (Hegel) عند هذا الحد في اعتباره للعمل ضرورة بل يعتبره "ثقافة نظرية تتطور من خلال تنوع الشروط والموضوعات في مجال العمل"⁽³⁾.

¹ حسن قرنفل، الشغل بين الفلسفة والتاريخ، مرجع سبق ذكره، ص 3.

² المرجع نفسه، ص 3.

³ Hegel : Principes de la philosophie du droit, édition Gallimard, Paris, 1940, p 227.

ويذهب إلى أبعد من ذلك حيث يعتبر أن هذه الثقافة العملية "ليست فقط مجموعة متنوعة من التمثلات والمعارف، وإنما هي حركية تلك التمثلات وانسجامها ومن ثمة فهي إدراك لهذه العلاقات العامة والمعقدة"⁽¹⁾، ويعتبر (Erich Fromm) إريك فروم أن العمل وسيلة من وسائل إثبات الذات و"تحقيق أكبر قدر من السعادة لأكثر عدد ممكن من الأفراد وتحقيق حرية فردية لا نهائية"⁽²⁾، كما يرجع (Erich Fromm) فروم نشوء الحضارة الأوروبية مرتبط "باللحظة التي بدأ فيها الإنسان بمراقبة الطبيعة مراقبة فعالة"⁽³⁾، وأن هذه المراقبة لم تكتمل إلا بعد الثورة الصناعية، إذ يرى (Erich Fromm) فروم أن تطور الحياة البشرية مرتبط بتطور العمل المادي والفكري والدرجة الكبيرة من التحرر الذي أنتجه العصر الصناعي إلا أن (Erich Fromm) فروم يقف موقف نقد من هذا التطور بقوله "أننا أصبحنا مسامير في يد الآلة البيروقراطية، وأفكارنا وعواطفنا وصلاتنا الحميمة كلها مسخرة من طرف الحكومة والصناعة ووسائل الإعلام التي يراقبناها"⁽⁴⁾ ويختلف (Henri Lefebvre) هنري لوفيفر عن فروم وإن اختلفت الانتماءات إلا أن (Henri Lefebvre) لوفيفر يربط العمل بالرغبة في حين لا يعتبره أمراً طبيعياً:

"فهو مناف للطبيعة من وجهتين - يقول (Henri Lefebvre) لوفيفر -
بوصفه كذا ومعاناة يقتضي جهدا ونظاما، ولأنه يعتمد إلى تغيير الطبيعة خارج
الإنسان حتى إذا غدا العمل حاجة، تهذبت الحواس وسمت، ثم تنوعت
الحاجات وصقلت، لأن العمل يغيرها ويوفر لها خيارات جديدة، وبذلك ينبتق
الإنسان في الطبيعة دون أن يفصل عنها"⁽⁵⁾.

إذا فالعمل عند (Henri Lefebvre) لوفيفر هو وسيلة لتأكيد الذات.

¹ Hegel : Principes de la philosophie du droit, Op.cit, p 228.

² إريك فروم، الإنسان بين الجوهر والمظهر، ت: سعد زهران، عالم المعرفة عدد 140، الكويت، 1989، ص 15.

³ المرجع نفسه، ص 15.

⁴ المرجع نفسه، ص 16.

⁵ هنري لوفيفر، سوسيولوجيا كارل ماركس، 1966، ص 43.

بالرغم من تباين الرؤى حول المفهوم الفلسفي للعمل وتعدد وجهات النظر سواء الفلسفة اليونانية أو الحديثة إلا أنها لا يمكنها تجاوز ثنائية الإنسان والطبيعة، فهو ممارسة فكرية واعية يقوم من خلالها الإنسان بإخضاع الطبيعة لتلبية حاجياته اللامتناهية.

2 - 2 - المفهوم السوسيو-اقتصادي للعمل:

لم تكن النظرة إلى العمل عند علماء الاجتماع والعلوم الاجتماعية بتلك الدونية في الفلسفة اليونانية وليست الطبيعة هي التي لم تنصف العبيد على حد قول أرسطو، بل لطالما كانت العلاقة بين الإنسان والطبيعة علاقة تكاملية كما يعبر عنها ابن خلدون "بأن الإنسان مسخر للطبيعة والطبيعة مسخرة له، فهو الكائن الوحيد الذي يتصرف فيها كما يشاء و عليه انضباطات عديدة تم الكسب"⁽¹⁾، يركز ابن خلدون في المقدمة على العمل والذي يعتبره أساس علم العمران البشري، لأن ظهور المجتمع حسب ابن خلدون هو الضرورة الملحة التي تدفع الناس إلى الاجتماع لإنتاج وسائل المعيشة، فيتطرق في كل أجزاء المقدمة إلى مصطلحين هما: الكسب والمعاش الذين يعتبرهما أساس تطور المجتمعات، من البداوة إلى الحضارة والانتقال من الاقتصار على ما هو ضروري من الطبيعة إلى تعدد طرق الكسب.

يتوقف ابن خلدون أمام معالجة مفاهيم، المعاش، الربح والفائض، فالإنسان عند ابن خلدون يخوض صراعا مزدوجا من أجل المعيشة من جهة، وتحقيق الربح من جهة أخرى، إذ يقدم مفهومين للربح فالأول "إن لم ينتفع به في شيء في مصالحه وفي حاجته فلا يسمى بالنسبة إلى المالك رزقا والممتلك منه حينئذ بسعي العبد وقدرته يسمى كسبا"⁽²⁾ أما الثاني "فإن الكسب إنما يكون بالسعي في الاقتناء والقصد إلى التحصيل"⁽³⁾، هذين التعريفين اللذان قدمهما ابن خلدون حاول

¹ عبد المجيد مزبان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي، دراسة فلسفية واجتماعية، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، ط 2، 1988، ص 210.

² محمد لخضر بن حسين، دراستان في الفكر الاقتصادي عند عبد الرحمن ابن خلدون في المقدمة، باتنة، بدون سنة، ص 13.

³ المرجع نفسه، ص 13.

من خلالهما اختزال الربح والفائدة إلى كمية العمل الاجتماعي، أي أن العمل هو مصدر القيمة والثروة والربح ورأس المال، ومن هنا نجد اهتمام ابن خلدون بقيمة العمل "جعله يضع إطاراً لنظرية القيمة، حيث ربط العمل كمصدر للقيمة وبين القيمة كميّار لقياس المنفعة الاقتصادية للسلع والخدمات، ففي نظره أن قيمة أي سلعة ما تحدد بكمية العمل المبذول فيها"⁽¹⁾، وبذلك يكون ابن خلدون قد مهد الطريق للفكر الكلاسيكي الغربي في صياغة نظرية العمل والقيمة.

اهتمت المدرسة الكلاسيكية بالعمل كمصدر للقيمة بدءاً بـ (A. Smith) الذي اعتبر العمل مصدر القيمة وليست الطبيعة، فالاعتماد على الثروة الطبيعية كالذهب والفضة وغيرهم من الثروات لم يعد يقدم الدعم الكافي لبناء الاقتصاد، حيث يؤكد (A. Smith) على أن "رخاء الأمة يعتمد على نسبة العمل المنتج إلى الآخر الغير منتج، فالعمل المنتج الذي يولد سلعا اقتصادية مادية ذات قيم تبادلية وهو الأساس في تنمية المجتمع"⁽²⁾ ففي نظر (A. Smith) أن العمل المنتج هو مصدر القيمة وأن الثروة هي "الإنتاج الذي يعطيه العمل وكميتها تتوقف على عاملين: أحدهما كمية العمل الذي تقدمه الأمة [...] وحجم السكان الذين يستهلكون انتاجه"⁽³⁾، ويذهب في نفس الاتجاه (Coulson) كولسون واحد من رواد نظرية المنفعة، إلى اعتبار أن العمل "هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية لإنتاج الثروات والخدمات"⁽⁴⁾، ولم يختلف (J- B- Say) في تعريف العمل عن (A. Smith) بقوله "إن العمل هو مجموعة من الأفعال المستمرة للوصول إلى هدف نافع"⁽⁵⁾، نجد أن كلا من (A. Smith) سميث و(Coulson) كولسون و(J- B- Say) ساي ميزوا النشاط العملي من ناحية أهدافه وقيّمته

¹ أحمد فريد مصطفى، د. سهر محمد السيد حسن، تطور الفكر والوقائع الاقتصادية، الإسكندرية، 2000، ص 37، 38.

² آدم سميث، قراءة في اقتصاد السوق، إعداد: كامل وزنه، منتديات برنامج نت، أكرم كوردي، بدون سنة، ص 15.

³ المرجع نفسه، ص 17.

⁴ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية

الجزائر، ت. يولاند عمانوئيل، ط 1، 1985، ص 11.

⁵ J – B – Say, Catéchisme d'économie politique, Jean Marie Tremblay, les classiques des sciences sociale, Québec, 2002, p 22.

الإنتاجية التي يخلقها، فربطوه مباشرة بالإنتاج أي في خلق القيمة المضافة وهذا ما يؤكد عليه (H. Bergson) هنري برغسون الذي يعتبر أن الإنسان كائن صانع " وأن العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة"⁽¹⁾، فإذا كان العمل الإنساني يركز على خلق المنفعة، فسنجد أن سلوك الحيوانات الغرائزي كذلك هو أيضا يخلق المنفعة، فعلى سبيل المثال فإن نشاط الحيوانات الراقية كالنمل والنحل تعطي خيرات من وصف العمل، لكنها لا تمتلك الملكة التي يملكها الإنسان في قوة العقل والتفكير والذكاء هذا ما دافع عنه (K.Marx) في نقد الاقتصاد السياسي باعتبار العمل نشاط واع، فالإنسان يتأمل في البداية ما يريد القيام به.

احتل مفهوم العمل في مخطوطات (K.Marx) ماركس سنة (1844) مكانا أساسيا في قلب الخطاب الاجتماعي، الاقتصادي والفلسفي وهذا نظرا للإرث الذي اكتسبه بدأ من الفلسفة الهيغيلية، الاشتراكية الفرنسية والاقتصاد السياسي الإنجليزي حيث ربط (K.Marx) ماركس مفهوم العمل بمفهوم آخر وهو الإغتراب "*Aliénation*" الذي أخذه عن فيورباخ وهو يرى أن العمل "الذي يقوم به العامل مجبرا للرأسمالي، وتملك الرأسمالي لنتائج عمل العامل وانفصال العامل عن وسائل الإنتاج التي تواجهه وهي في حيازة الرأسمالي، كقوة غريبة مستبعدة"⁽²⁾، وهنا يقترب (K.Marx) ماركس من عرض السمات المميزة للاستغلال الرأسمالي واستلاب ماهية العامل، يميز (K.Marx) ماركس بين نوعين من العمل وهما: العمل المجرد والعمل الملموس ردا على (A. Smith) آدم سميث وانتقاده للنظام الرأسمالي، إذ قسم هذا الأخير العمل الإنساني، إلى عمل منتج وآخر غير منتج*، يوافق (K.Marx) ماركس (A. Smith) سميث في الأول باعتبار

¹ جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² كارل ماركس، مخطوطات 1844، ت. محمد مستجير مصطفى، دار الثقافة الجديدة، القاهرة، مصر، 1974، ص 6.

* Adam Smith, n'a pas avoir été toujours logique avec lui-même dans l'application du principe de l'immatérialité du travail et d'avoir provoqué une distinction regrettable entre l'ouvrier et les travaux intellectuels qui ne s'exercent pas sur la matière. للاطلاع أكثر أنظر:

Albert Délatour, Adam Smith, sa vie, ses doctrines, ses travaux, d.p. par Marcelle Bergeron, bénévolé, Québec. 2005, p 115.

"العمل المنتج هو الذي ينتج قيمة إضافية"⁽¹⁾، أما الثاني فيعتبره غير صحيح "فالتمييز بين نوعي العمل يكون مفهوما من وجهة نظر الرأسمالي وليس من وجهة نظر العامل"⁽²⁾، حسب (K.Marx) ماركس، فالرأسمالي أو رب العمل لا تهمه الثروة بقدر ما يهتمه مقدار وقت العمل أكثر من ما دفعه للعامل من أجر، ويوضح (K.Marx) ماركس أن "كلما زاد إنتاج العامل من ثروة كلما زاد يؤسا"⁽³⁾ أي أن العامل يصبح سلعة رخيصة كلما زاد عدد السلع التي ينتجها فحسب (K.Marx) ماركس " أن العمل لا ينتج سلعا فحسب، وإنما ينتج ذاته وينتج العامل كسلعة، وهو يفعل ذلك بنفس النسبة التي ينتج بها السلع عموما"⁽⁴⁾، يركز (K.Marx) ماركس في تحليله للعمل ولمفهوم العمل على الجانب الاجتماعي وعلى الفصل بين العمل الخاص حيث تكون وسائل الإنتاج ملكية فردية وبين العمل الاجتماعي القائم على الملكية الجماعية التي يراها النموذج المثالي لتلبية الحاجات الفردية والجماعية، فيعطي تعريفا شاملا للعمل حيث جمع بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي والفيسيولوجي بقوله:

"إن العمل هو قبل كل شيء عقد قائم بين الإنسان والطبيعة حيث يلعب الإنسان ذاته تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية، فالقوى الممنوحة لجسده أي السواعد والسيقان والرأس واليدين يضعها كلها في حركة يهدف إلى دمج الموارد وإعطائها شكلا ذا منفعة لحياته فيسهم في الوقت ذاته بتغيير الطبيعة الخارجية وطبيعته الخاصة منميا المواهب الكامنة فيه"⁽⁵⁾.

¹ جوزيف أ. شومبيتر، الرأسمالية والديمقراطية، ت. حيدر جراح اسماعيل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2011، ص 24.

² المرجع نفسه، ص 25.

³ كارل ماركس، مخطوطات 1844، مرجع سبق ذكره، ص 6.

⁴ المرجع نفسه، ص 41.

⁵ جورج فريدمان، بيار نافيل، مرجع سبق ذكره، ص 12.

يشدد ماركس هنا على التغيرات الأساسية والتي بواسطة التقنية يقوم بها الإنسان للطبيعة وهي بدورها تتفاعل لتطوره، إلا أن تحليل ماركس لمفهوم العمل لم يختلف جذريا عن التحليل الليبرالي إذ يركز ماركس على الجانب المادي وحسب منطق كل حسب عمله، فلا مكان للضعفاء من لا يقدر على العمل في النظام الاشتراكي، فما الفكر الماركسي إلا نتاج للفكر الليبرالي الرأسمالي.

ولم يختلف (A. Savchenko) سافتشنكو في تحديده لمفهوم العمل عن ماركس إذ يعرفه أنه هو "النشاط المجدي للإنسان الذي يكيف بفضل مواد الطبيعة لتلبية احتياجاته، وفي سياق العمل أيا كان تتفق طاقة الإنسان البدنية، العصبية والذهنية ونتيجة العمل هي إيجاد المنتوجات النافعة"⁽¹⁾، وكما يشير (A. Marshal) ألفريد مارشال إلى أنه "هو الجهد العقلي والبدني المبذول جزئيا أو كليا لغرض نافع غير التسلية المستمدة مباشرة من العمل"⁽²⁾، إذن لم يكن العمل في الفكر الليبرالي أو النظرية الكلاسيكية سوى وسيلة أساسية للحصول على فائض القيمة وتكديس الثروات وفي الأخير الحصول على أكبر قدر من المنفعة استعملته البرجوازية السائدة لاستغلال طبقة كبيرة من المجتمع لا تملك إلا قوة العمل أو كما يسميها ماركس الطبقة البروليتارية.

لكن باعتبار الفرد حسب النظرة السوسيولوجية كائن اجتماعي لا يستطيع العيش إلا في المجتمع "إذ لا يكتفي بذاته فإنه يتلقى من المجتمع كل ما هو ضروري بالنسبة له، كما أنه يشتغل من أجل المجتمع"⁽³⁾، بحيث لا يؤدي عمله إلا بتضامن آلي أو عضوي فعمل الفرد يحتاج إلى عمل الجماعة أو كما يعبر عنه (E. Durkheim) إميل دوركايم أن الإنسان لا يستطيع أن يعيش كفرد مستقل عن المجتمع لأنه يميل إلى تقسيم العمل "فالعمل حسب (E. Durkheim) دوركايم، هو ذلك النشاط الواعي والاجتماعي المتولد من إمكانية التواصل والمساعدة المتبادلة العفوية بين

¹ سافتشنكو، مبادئ المعارف الاجتماعية السياسية: ما هو العمل؟ دار التقدم موسكو، طبع في الاتحاد السوفياتي، 1988، ص 8.

² المرجع نفسه، ص 8.

³ Emile Durkheim, de la division du travail, édition. P. U. F, Paris, 1960, p 205.

أعضاء المجتمع وهو الوسيلة التي يؤثر بها الإنسان على وسطه الطبيعي⁽¹⁾، ويعرفه (P.J. Proudhon) برودون على أنه "هو الفعل الذكي الذي يتناول به الإنسان المادة، والعمل هو ما يميز الإنسان وما الرسالة التي يحملها الإنسان على الأرض إلا أن يتعلم كيف يعمل"⁽²⁾، ويعرفه (A. Huxley) ألدوس هكسلي "هو جهد عضلي يسبب التعب والإرهاق ولكن لو لم يكن العمل لما اختلف الإنسان عن الحيوان وكان يلقي بصورة سلبية ما تفرضه الطبيعة عليه من تحديد وثبات وكان العالم اختلاطاً تسلك فيه الكائنات الحية المزودة بالغرائر وحدها مسلك وجود نباتي"⁽³⁾، يعطي (A. Huxley) الدوس هسكلي أهمية كبيرة للعمل الإنساني الذهني الواعي بحيث يربطه بالوجود شأنه شأن (P.J. Proudhon) برودون لكن دون فصل للعمل الفكر عن الفيزيولوجي حيث يصبح فصلاً بيولوجياً ينتهي بإعادة إنتاج مجتمع طبقي يتكون من طبقة من المفكرين وطبقة من الأفراد لا يملكون إلا قوة العمل فهم ينفدون دون فهم ما يملأ عليهم، فهنا تنسلخ ماهية العمل من كونه عمل إنساني واعي مرتبط بالفكر إلى عمل آلي يبدأ بكبسة زر وينتهي بمثلها.

إن اختلاف النماذج المعرفية السائدة في زمن ما أدى إلى اختلاف الأطر النظرية في تحديد مفهوم العمل، فتحول من كونه إكراه وصفة من صفات العبيد في الفلسفة اليونانية إلى نشاط ذو منفعة لكن في الواقع إن العمل ارتبط بالإنسان ومهما كانت مكانته الاجتماعية فيمكننا تعريفه على أنه نشاط وجهد فكري وعضلي، مدفوع الأجر أو بدون أجر، إلا أننا نجد الكثير من الباحثين يستعملون مفهوم آخر كذلك وهو الشغل، فأين يكمن الفرق؟ إذن الفرق بين العمل والشغل فيمكن في التسمية ولا يختلفان في المضمون إلا أن مفهوم العمل أعم وأشمل من الشغل،

¹ د. باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، مرجع سبق ذكره، ص 15.

² هنري أرفون، ت. عادل العلوا، فلسفة العمل، منشورات عويدات، بيروت - باريس، ط 2، ص 53.

³ المرجع نفسه، ص 55.

فالعمل هو يكون إما مدفوع الأجر أو لا فيسمى عملا (عمل خيري، عمل فكري...) أما الشغل فيرتبط بتخصص ومهنة فيكون مدفوع الأجر وإلا لن يسمى شغلا.

3 - قراءة في المسار التاريخي لسوق العمل في الجزائر:

عرفت الجزائر مثل باقي دول العالم تحولات وتغيرات كبيرة خاصة على المستوى الاقتصادي أبرزها سياسات الإصلاح الاقتصادي التي أحدثت بدورها خللا كبيرا في البناء الاجتماعي وبشكل خاص سوق الشغل نتج عنها فقدان كبير لمناصب الشغل في حين لم يقابله زيادة كبيرة في المناصب الجديدة، ولم تقف حدة الأزمات عند هذا الحد بل ازدادت تعقيدا بعد تطبيق سياسة التصحيح الهيكلي التي لم تستطع الدولة الجزائرية بموجبها من خلق مناصب شغل جديدة والحد من ظاهرة البطالة التي باتت تعصف بالاقتصاد الجزائري.

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض لأهم المراحل التي مر بها سوق الشغل في الجزائر منذ مرحلة الاستقلال إلى يومنا هذا والتعرف على العوائق والحوجز التي وقفت وراء السير الحسن للعملية التنموية في الجزائر.

3 - 1 - المرحلة الأولى: بين سنتي (1962 - 1966):

عرفت هذه المرحلة بمرحلة التحضير، إذ تميزت بتبني الجزائر للنهج الاشتراكي الذي يقوم على السياسة الاقتصادية الموجهة من طرف الدولة، "حيث أصدرت سنة (1962) عدد من المراسيم المتعلقة بالتسيير الذاتي، وإعطاء القطاع العام الدور الأساسي على حساب القطاع الخاص واعتماد الصناعات المصنعة وما يرتبط بالمؤسسات الكبرى مرافقة لها في القطاعات الاقتصادية"⁽¹⁾.

¹ كوسة نور الدين، قراءة في مسار الاندماج المهني للشباب في الجزائر (1962 - 2004)، أعمال الندوة العلمية الدولية "الاندماج والاندماج... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات" المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي، تونس، ص55.

هذا التوجه في بداية السبعينيات من القرن الماضي أو التشبع بالفكر الاشتراكي بدأ بسياسة التأميمات الكبرى للبتروول والغاز وتبعه تأميم الأراضي ونزع الملكية الفردية، فلم يكن للدولة الجزائرية سياسة واضحة لبرامج التشغيل "لأن الاستثمار العمومي المتسرع والضخم المعتمد على الصادرات البترولية، لم يسمح ب بروز يد عاملة نشطة تعاني من البطالة وخارج إطار الشغل يجعلها تشكل ضغط على سوق الشغل"⁽¹⁾ إذ بلغ عدد "الإطارات الموظفين والعمال المؤهلين (300000) إطار وعامل مؤهل"⁽²⁾، وما يلفت الانتباه أكثر هو معدل البطالة "الذي وصل في نفس السنة إلى (30%) من السكان النشطين"⁽³⁾، ومع وجود عدد كبير من مناصب الشغل الشاغرة التي كان يشغلها "900 ألف فرنسي ضف إلى ذلك هجرة حوالي (222631) جزائري إلى فرنسا"⁽⁴⁾ وفي سنة (1964) "أقيمت دراسة حول مستوى الاستثمارات المحققة فوجدت أنها منعدمة تماما مما أدى إلى انعدام مناصب الشغل الجديدة فتم تسجيل حوالي (900) ألف عاطل يبحثون عن العمل في نفس السنة (1964)"⁽⁵⁾.

أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذه الفترة حتى سنة (1965) والتي استطاعت أن "تمتص حوالي (2000000) عامل، منهم حوالي (65000) دائمين في الصناعة وخارج القطاع المسير ذاتيا كالقطاع الزراعي الذي تميز أساسا بتشغيل حوالي (980000) عامل منهم حوالي (170000) عامل دائم"⁽⁶⁾ تظهر هذه النسب الارتفاع الكبير لمناصب الشغل المؤقتة والتبذير الضخم لقوى الإنتاج.

¹ كوسة نور الدين، قراءة في مسار الادمج المهني للشباب في الجزائر (1962 - 2004)، مرجع سبق ذكره، ص 55.

² راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر، وهران، 2009، ص 44.

³ المرجع نفسه، ص 44.

⁴ المرجع نفسه، ص 44.

⁵ المرجع نفسه، ص 45.

⁶ المرجع نفسه، ص 45.

يعكس هذا حقيقة السياسات الاقتصادية* وعدم قدرتها على التعامل مع هذه الأزمات وإن اعتبرت هذه الأخيرة تغيرات طبيعية، إلا أنها كان لها أثرت بشكل كبير على البناء الاجتماعي ككل فابتداء من سنة (1965) سطرت الدولة مجموعة من السياسات خاصة في المجال الاقتصادي أبرزها تأمين الثروات الباطنية سنة (1966) لإعطاء توجه آخر للاقتصاد الجزائري.

3 - 2 - المرحلة الثانية (1967 - 1979) والتي سميت بمرحلة التخطيط الأولى:

عرفت الجزائر في نهاية الستينيات من القرن الماضي تغيرات كبيرة على المستوى السياسي الاقتصادي والاجتماعي أسفرت عن مرحلة جديدة سمية بمرحلة التخطيط (المخططات التنموية)، كالمخطط الثلاثي (1967 - 1969) والتي ارتكزت على الصناعات التصنيعية وكل الأنشطة المرتبطة بقطاع المحروقات ويمكن اعتبارها كتحضير لمرحلة التأميمات الكبرى فهذه "المرحلة سمحت بتخصيص (18.2%) من إجمالي الاستثمارات لسنة (1967) مقابل (13%) سنة (1963)، ولقطاع الزراعة (12.5%) سنة (1967) مقابل (17.5%) سنة (1966)⁽¹⁾.

هذا النمو من حيث الاستثمارات منح أولوية لظهور مشاريع أخرى مثل: المخطط الرباعي الأول (1970 - 1973) والذي شهد تطبيقه قيام "المؤسسات العمومية والجماعات المحلية

* لم تظهر بوادر النهج الاشتراكي في الأربع سنوات التي تلت الاستقلال، بل على العكس من ذلك بدأت ببروز أقلية برجوازية (رأسمالية) تسيطر على الحكم وتمارس موهبتها الاحتكارية، فلم تكن إلا آلة رأسمالية على حد تعبير إنجلز "فالدولة الحديثة كما يقول إنجلز كيفما كان شكلها، ليست في الجوهر إلا آلة رأسمالية، وإن شأنها الرأسمالي الجماعي الأمتل، وكلما استحوذت على القوى المنتجة كلما تحولت إلى رأسمالي حقيقي وزادت من استغلالها للمواطنين فعمالها يظلون دائما مستأجرين" د. سالم حميش، في نقد الحاجة إلى ماركس، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 2008، ص 54. يركز إنجلز وعلى خطى ماركس على التملك الكلي للدولة لوسائل الإنتاج وليس الجزئي كما حدث في تلك السنوات التي ذكرناها سابقا بإعطاء حرية للملكية الفردية.

¹ كريالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثامن، بسكرة، جانفي 2005، ص 4.

وتصور المشاريع الاستثمارية واختيارها على عدة معايير⁽¹⁾ من أجل تحقيق الهدف الأساسي وهو إنشاء صناعات قاعدية وعدم الاقتصار على الصناعات الثقيلة والتي تم تكملتها بعد تطبيق المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) بتمويل مشاريع اقتصادية ضخمة والمتمثلة في "الحديد والمحروقات، مواد البناء، الميكانيك، الكهرباء، الإلكترونيك، وكذا الاهتمام بالقطاعات الغير اقتصادية"⁽²⁾.

هذه الاستثمارات الموجهة من طرف الدولة في سنوات السبعينيات كانت بسبب العائدات الكبيرة من أسعار المحروقات، فإعطاء الأهمية للصناعات التصنيعية كان من ورائها بناء اقتصاد وطني على خطى الاقتصاديات المتطورة، وتلبية الحاجات السوسيو-اقتصادية للمجتمع، لكن هذا الإنفاق المفرط خاصة في القطاع العام الذي بلغ "65.42%" سنة (1978) مقابل (30.07%) سنة (1969)⁽³⁾ لم يجلب إلا تلك الزيادة المفرطة للعمال نتيجة الهجرة الداخلية (من الريف إلى المدن) ما أثر بشكل سلبي وأحدث خللا كبيرا في جهاز التشغيل.

لم يطرح مشكل البطالة في تلك الفترة بشكل كبير، وخاصة بطالة الشباب نتيجة استقطاب المؤسسات لأكبر قدر من الأيدي العاملة في القطاع العمومي بشقيه الإنتاجي والخدمي، وما ميز هذه المرحلة هو البحث وتطبيق لبرامج طويلة الأمد مثل المخطط الثلاثي الذي كان من أهدافه الأولى القضاء على مشكل البطالة قبل تفاقمها، وخلق مناصب شغل دائمة والرفع من الإنتاج في كل القطاعات "كوضع زراعة محكمة منتجة قادرة على تشغيل جزء أكبر من اليد العاملة"⁽⁴⁾ وهذا مراعات للطبيعة السوسيو-ديموغرافية للمجتمع الجزائري.

¹ كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص4.

² المرجع نفسه، ص4.

³ المرجع نفسه، ص5.

⁴ راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص47.

لكن إذا أردنا معرفة حالة التشغيل والبطالة في هذه المرحلة يجب إمعان النظر في بنية سوق العمل من خلال التعرف على أهم المحددات والعوامل التي تتحكم في العرض والطلب على الشغل، إذ عرفت هذه الفترة ابتداء من سنة (1967) نموا كبيرا:

"للسكان النشطين بالنسبة للسكان المقيمين حيث كانت تمثل (1.18%) سنة (1967) ووصلت إلى (8.18%) سنة (1979) أي أن النسبة لم تتعدى (2%)، وحسب وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية فإن عدد السكان النشطين يزداد بحوالي (96000) فرد سنويا خلال المخطط الثلاثي وينتقل إلى (108000) خلال الرباعي الأول و(127000) في الرباعي الثالث"⁽¹⁾.

إن هذه الزيادة في عدد السكان النشطين التي وصلت إلى (4%) سنويا في ظرف وجيز كان لها أثر كبير على سوق العمل وهذا لسببين إثنين: فالأول هو عدم تنوع الاقتصاد الجزائري على قطاعات النشاط واقتصاره على قطاعين الإنتاجي والخدمي، قابله النمو البطيء للقطاع الخاص والذي أصبح في هذه الفترة قطاع هامشي غير مرغوب فيه، أما الثاني فتتمثل في الاكتظاظ الكبير الذي كانت تعاني منه المؤسسات العمومية جراء توظيف جل الفئات العمالية المقبلة على السوق ما أدى إلى عجز مالي للدولة والمؤسسات في نهاية السبعينيات هذا الوضع كان ينبأ بحدوث أزمة مالية وهذا ما حدث بالفعل سنة (1986).

3 - 3 - المرحلة الثالثة أو المرحلة التخطيطية الثانية (1979 - 1992):

اختلفت هذه المرحلة بشكل كبير عن المراحل السابقة حيث تحكمت فيها معطيات سوسيو-اقتصادية مثل المنعرج الكبير للاقتصاد الجزائري، إذ أصبح التشغيل هو الهاجس الأكبر للدولة جراء النمو الديموغرافي السريع والمتزايد، لكن قبل الحديث عن السياسات والتدابير التي سطرتها

¹ راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 48.

الدولة يجب الحديث أولا عن التصحيح الهيكلي الثاني (79 - 1987) والثالث (88 - 1992) وأهم ما ترتب عنهما.

3 - 3 - 1 - التصحيح الهيكلي الثاني (1979 - 1987):

عرفت الجزائر في هذه المرحلة تحولات كبيرة خاصة تخلي السلطات الجزائرية عن عدة ممتلكاتها العمومية وهذا بموجب "القانون (84/81) ثم قانون (87/19)، الذي ينص على إصلاح القطاع الفلاحي وهذا بتقسيم الأراضي الفلاحية إلى مستثمرات فردية وأخرى جماعية"⁽¹⁾ بغرض إعادة تنظيم الأملاك الزراعية للدولة ورد الاعتبار للقطاع الفلاحي الذي كان مهمشا مقارنة بالقطاعات الأخرى، لم يمس هذا التصحيح الهيكلي القطاع الفلاحي فقط، بل قامت السلطات بهيكله المؤسسات العمومية حيث "تم تقسيم (50) مؤسسة عمومية كبيرة الحجم إلى (300) مؤسسة جديدة"⁽²⁾ لمنح مكانة واهتمام كبير للقطاع الخاص وإبراز دوره في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3 - 3 - 2 - التصحيح الهيكلي الثالث (1988 - 1992):

استمرت السلطات الجزائرية في القيام بجملة من الإجراءات أهمها:

"استقلالية المؤسسات العمومية بموجب قانون (01/88)، حيث أصبحت الهيئات المسؤولة عنها لها الحرية التامة في اتخاذ القرارات واختيار الاستثمارات والتقييم دون العودة للجهة المركزية، في حين منح لبنك الجزائر مسؤولية المراقبة المالية من خلال قانون (10/90) بعدما كان يحمل اسم البنك المركزي مع دراسة إمكانية إنشاء بنوك خاصة سواء وطنية أو أجنبية، وإعفاء المؤسسات العمومية من الديون الأجنبية والمحلية"⁽³⁾.

¹ كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 4.

² المرجع نفسه، ص 5.

³ المرجع نفسه، ص 5.

هذه الإجراءات تظهر جليا التوجه الجديد للاقتصاد الجزائري في مسألة التخلي عن المركزية واكتفاء الدولة بدور المراقب، بعد الاختلالات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري في فترة التسيير الذاتي، حيث شهدت الجزائر تحولات اقتصادية في بداية الثمانينيات وأزمات سياسية في نهايتها أبرزها الحراك الاجتماعي (أحداث أكتوبر 1988)) ما أدى إلى تراجعها الجزئي وليس الكلي عن السياسات المنتهجة، وإعادة هيكلة المؤسسات وإصلاح القطاع الفلاحي والتوجه إلى الخصوصية لم يأتي من العدم بل بعد الإحساس بضرورة التغيير الذي فرضته الأزمات المتتالية وثقلها، ويعبر عنها (علي الكنز) بقوله:

"في سنة (1986)، دخلت الجزائر في السنة الجديدة ليس بالقرب من الأزمة ولكنها غارقة في الأزمة فيجب ملاحظة أنه منذ سنة (1981)، بدأ الخطاب السياسي استعمال مفهوم الأزمة من أجل تبرير عمليات واسعة من الإعادة الهيكلية الاقتصادية والاجتماعية للدخول في نمط جديد من التنمية"⁽¹⁾.

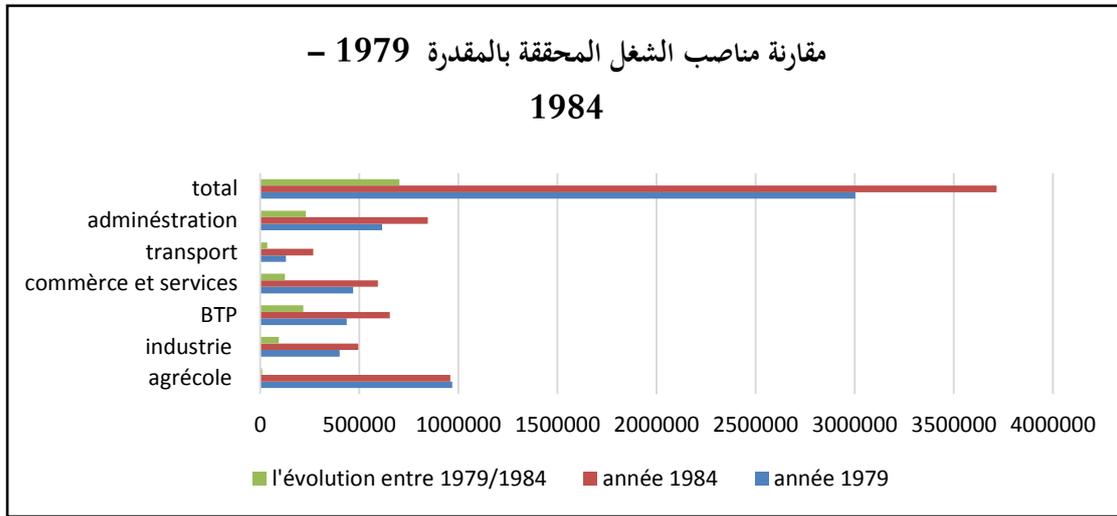
لم تسفر السياسات المتبعة والاعتماد المفرط على قطاع المحروقات في التمويل عن نتائج إيجابية إلا في تلك الفترة (سنوات السبعينيات) فتراجع أسعار النفط سنة (1986) أظهرت الوجه الحقيقي للاقتصاد الجزائري في عدم قدرته على مواكبة التحولات والتغيرات الحاصلة.

3 - 4 - سوق العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية والتحويلات الاجتماعية. (1980-2000):

كان هدف كل الإصلاحات ابتداء من أواخر الستينيات إلى بداية السبعينيات من القرن الماضي هو خلق مناصب شغل إضافية لتلبية احتياجات الاقتصاد الجزائري من جهة وامتصاص اليد العاملة المقبلة على سوق الشغل من جهة أخرى، إلا أن الاختلالات والأزمات المتتالية منذ

¹ مراد مولاي حاج، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة، دراسة وتحليل سوسولوجي للسياسة التنموية في الجزائر، جامعة وهران 2، بدون سنة، ص 9.

منتصف الثمانينيات أدت إلى تحول كبير في بنية المجتمع وبنية الاقتصاد الجزائري، فالتحول إلى النموذج الرأسمالي أو اقتصاد السوق والانفتاح الاقتصادي أدى إلى تراجع في الإنفاق العمومي عكس السنوات السابقة حين كان يمثل الممول الرئيسي في خلق مناصب الشغل، هذا التراجع صاحبه ارتفاع كبير "للسكان النشطين إذ وصل إلى (3186600) والذي قدر ب (3.2%) وأغلبيتهم من الشباب لا تتجاوز أعمارهم (18 سنة) أي حوالي (52.3%) سنة (1984)"⁽¹⁾ هذا الارتفاع المتزايد للفئة النشيطة في المجتمع كان نتاجا لسوء التخطيط في سنوات الرخاء وارتفاع المداخيل ما أثر بشكل كبير على سوق العمل والذي أصبح بدوره يعاني من تضخم كبير في العرض (عرض العمل)، ورغم ما حققته البرامج السابقة الموجهة إلى القطاعات الغير اقتصادية (الخدمائية) إلا أنها لم تكن كافية لامتناع كل الفئات الاجتماعية الطالبة للعمل. الشكل رقم (05): يبين مناصب الشغل المتوقع تحقيقها ومناصب الشغل المحققة بين سنتي (1979 - 1984).

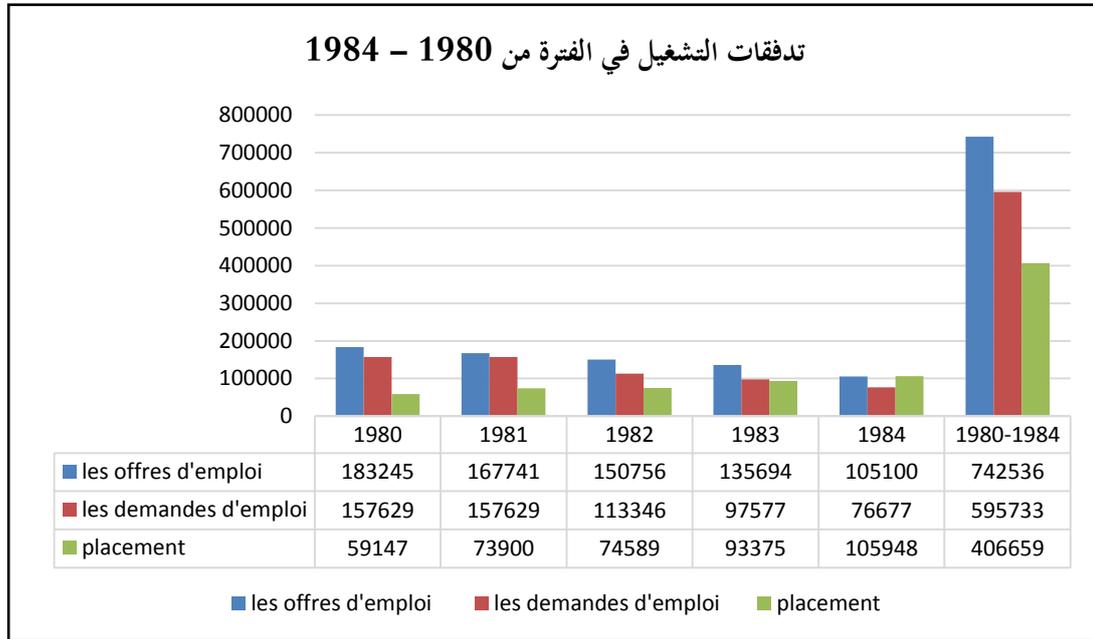


الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير عام للمخطط الخماسي الأول 1980 - 1984

¹ راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 53.

ما نلاحظه من خلال الشكل أعلاه هو التفاوت الكبير بين جل القطاعات الاقتصادية المنتجة منها والغير منتجة (أي شقي القطاع الاقتصادي الصناعي والخدماتي)، في تحقيق مناصب الشغل والتراجع الكبير للقطاع الفلاحي الذي لم يشهد تطورا خلال هذه الأربع سنوات ويمكن حصر أسباب هذا التراجع في نقطتين مهمتين: تتمثل الأولى في إهمال الدولة لهذا القطاع والتوجه إلى الصناعات التصنيعية، أما الثانية فتخلي الأفراد عن المستثمرات الفلاحية بسبب قلة الموارد الفلاحية وصعوبة الظروف الاجتماعية في الأرياف، نقص رؤوس الأموال وبالتالي التوجه نحو المدن حيث تتوفر فرص العمل في القطاع الصناعي أو القطاعات الأخرى التي تميز المدن.

هاته الأسباب وأخرى جعلت عملية إدماج الشباب في سوق الشغل أكثر تعقيدا نظرا للتدفق الكبير لفئة الشباب على سوق الشغل. الشكل رقم (06) يبين تدفقات التشغيل بين سنتي (1984 - 1980).



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير ONAMO، bilan d'activité de 1980-1984، المرجع السابق الذكر: راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، ص 55.

نلاحظ من خلال ما تقدم أن مكاتب التشغيل ورغم عجزها ليس الكلي وإنما الجزئي ساهمت في إدماج (406659) من عروض العمل التي شهدت ارتفاعا كبيرا إذ بلغت (742536) عرض عمل أي ما يفوق (50%) من العرض الكلي للعمل، هذه الوضعية الحرجة تحكمت فيها معطيات سياسية أكثر منها اقتصادية، فبعد تحسن أسعار النفط في الأسواق العالمية سنة (1980) ارتفعت معدلات الاستثمار بشكل كبير، ما جعل جهاز التشغيل يمتص أكبر قدر من الأيدي العاملة رغم تزايدها بشكل كبير، أما ما يتعلق بالقطاعات المسؤولة عن هذا النمو "قطاع الخدمات وقطاع الأشغال العمومية بينما اتضح استمرار ضعف مشاركة القطاع الصناعي، بينما عرف القطاع الفلاحي استقرارا في عملية التشغيل"⁽¹⁾ لكن لم يدم هذا الانتعاش الذي عرفه الاقتصاد الجزائري طويلا، فثقل العامل الديموغرافي وتزايد حاجات المجتمع والتراجع السريع لأسعار البترول أدى إلى اختلالات وتفاقم المشاكل الاجتماعية، وهذا ما ميز الفترات من (1985) إلى سنة (2000).

3 - 4 - 1 - الفترة الأولى بين سنتي (1985 - 1989):

هذه الوضعية التي شهدتها الجزائر دفعتها إلى محاولة البحث عن سبل أخرى كفيلة للخروج من هذه الحلقة المفرغة، أبرزها تطبيق المخطط الخماسي الثاني الذي لم يختلف عن المخططات السابقة، فلم يخفف من حدة الأزمة الاقتصادية التي أثرت بشكل كبير على سوق الشغل بشكل خاص، وابتداء من (1986) "انخفض معدل التشغيل من (90.1%) إلى (81.9%)"⁽²⁾ صاحبه "ارتفاع كبير لمعدل البطالة من (9.69%) إلى (20.42%)"⁽³⁾ هذا العجز يرجع سببه الرئيسي (مراد مولاي حاج) إلى "أن السياسات الاقتصادية ظلت تابعة للريع البترولي الذي اعتمدت عليه

¹ دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2013، ص 189.

² المرجع نفسه، ص 190.

³ المرجع نفسه، ص 190.

في كل العمليات الاقتصادية، في حين أنه لم يلبي طموحات السياسيين الجزائريين نظرا لعدم استقراره"⁽¹⁾، فالاعتماد على قطاع واحد وبناء كل الاستراتيجيات وفقه جعل الدولة الجزائرية تعاني من مشاكل اجتماعية وأخرى سياسية في ظل هشاشة القطاعات الاقتصادية الأخرى خارج قطاع المحروقات التي لم تعد في هذه الفترة قادرة على الانطلاق الاقتصادي.

هذا الاختلال في النسق العام، أدى إلى تراجع في الاستثمارات والذي أسفر بدوره عن حدوث انخفاض محسوس في مناصب الشغل المحققة التي قدرة "ب (75000) منصب شغل جديد سنويا خلال تلك الفترة أي ما يعادل (1.9%) سنويا"⁽²⁾ لم يكن التراجع في قطاع واحد على حساب القطاعات الأخرى بل مس كل القطاعات باستثناء "قطاع الزراعة، في حين سجل قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية تراجعا كبيرا لتحتمل بذلك الإدارة العمومية المرتبة الأولى في إنشاء مناصب شغل بنسبة (56%)"⁽³⁾ وعلى هذا الأساس "شهدت عمليات إنشاء مناصب الشغل انخفاضا كبيرا من (125000) منصب سنة (1985) إلى (74000) سنة (1986)، (64000) منصب سنة (1987)، (80000) منصب سنة (1988) وفي الأخير (75000) منصب سنة (1989)"⁽⁴⁾.

عن أسباب هذا الاختلال وهذه الأزمات يكتب (الحواري عدي) عن السبب الرئيسي للأزمة الاقتصادية، فلا يكتفي بذكر التدني الكبير للبتروول والغاز بل يتعداها إلى اعتبار "الزيادة المستمرة

¹ مراد مولاي حاج، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة، دراسة وتحليل سوسيوولوجي للسياسة التنموية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 10.

² دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص 190.

³ المرجع نفسه، ص 190.

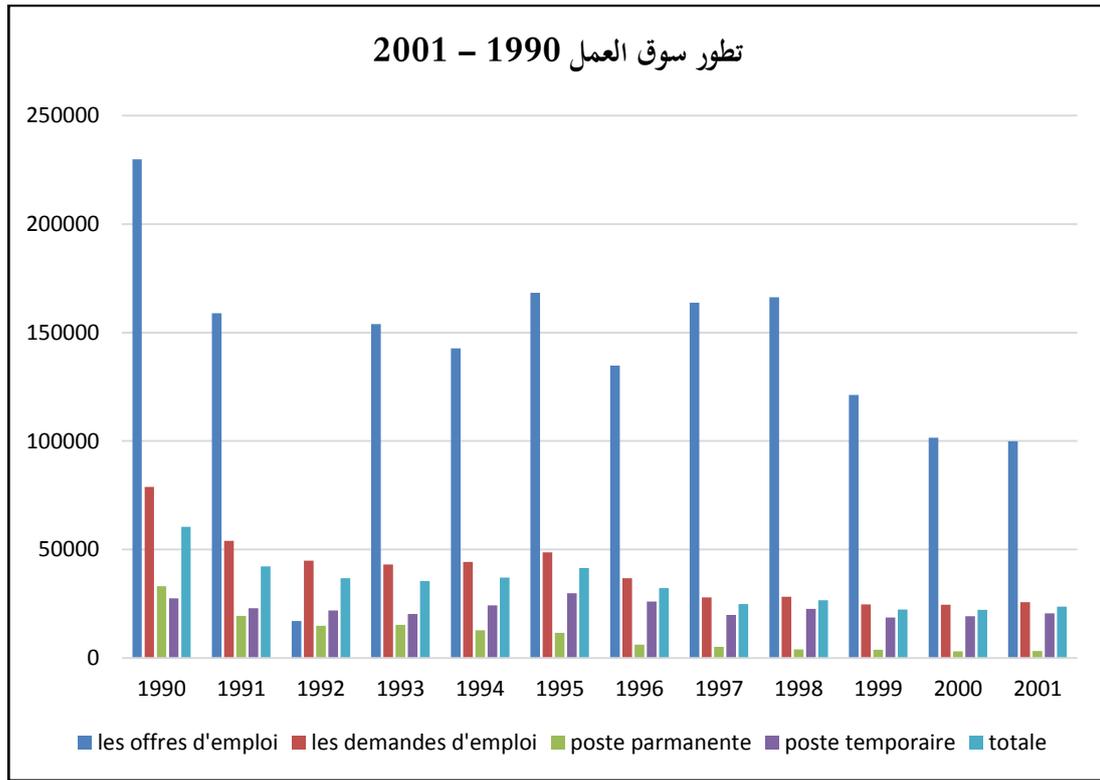
⁴ المرجع نفسه، ص 190.

للمواليد إضافة إلى الأسباب الأخرى السالفة الذكر كلها ساهمت في تدني الناتج المحلي الخام والذي يعتبر أزمة النظام الإنتاجي وارتفاع الطلب الاجتماعي⁽¹⁾ وهذا ما يظهر في الفترة الثانية.

3 - 4 - 2 - الفترة الثانية بين سنتي (1990 - 2001):

إن ما يميز هذه الفترة الحراك الاجتماعي والأزمات السياسية سنوات التسعينيات التي أحدثت تغيرا ليس فقط في بنية سوق العمل، بل في البناء الاجتماعي ككل، وكما يرى مراد مولاي حاج أن "جمود الآلة الاقتصادية لا ينتظر منها أن تقدم لنا ارتفاعا في الطلب عن العمل"⁽²⁾ وهذا ما يظهره الشكل رقم (07).

الشكل رقم (7): تطور سوق العمل في الجزائر (1990 - 2001).



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير المركز الوطني للتشغيل بين سنتي 1990 و 2001

¹ مراد مولاي حاج، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة، دراسة وتحليل سوسولوجي للسياسة التنموية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 10.

² المرجع نفسه، ص 10.

إن تفشي ظاهرة البطالة وحدتها لم يكن سببه الوحيد جمود الآلة الاقتصادية فقط فالتغيرات الاجتماعية كان لها الأثر الكبير وأبرزها الهجرة الداخلية لانعدام الأمن وضعف الخدمات الاجتماعية، وبالتالي ارتفع عرض العمل خاصة من طرف الشباب وهنا تأزمت وضعية الأفراد الذين يعيشون في أدنى السلم الاجتماعي أدى إلى تفشي ظاهرة الفقر بين أوساط العائلات الجزائرية، ما ولد نوعا من الأنوميا الاجتماعية، هذه الوضعية أعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية الطبقية من جديد وبشكل أدق صراع طبقي سنرى انعكاساته فيما بعد نتيجة التغيير في النموذج الاقتصادي.

وفي محاولة لإصلاح كل هذه النقائص، توجهت الدولة إلى وضع برامج جديدة تسهل عملية الإدماج المهني للشباب "وتهدف هذه البرامج الجديدة بصفة عامة للوصول إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على خلق مناصب شغل بنفسه"⁽¹⁾ على شكل مؤسسات اقتصادية صغيرة ومتوسطة لامتنعاص أكبر قدر من الأيدي العاملة المؤهلة والغير مؤهلة، لكن رغم هذه الإجراءات التي وضعت إلا أن هذه المؤسسات لم تساهم بشكل كبير في امتصاص قوة العمل المتزايدة نتيجة عجزها عن تسديد الديون إذ بلغت "(60%) من إجمالي القروض دون تسديد"⁽²⁾.

3 - 4 - 3 - الفترة الثالثة (من 2001 إلى 2015):

تعتبر هذه الفترة بمرحلة التحول الكبرى أو المرحلة الانتقالية من النموذج الاقتصادي يعتمد على التسيير الذاتي (الاقتصاد الإداري) إلى النموذج الرأسمالي وذلك بالانفتاح على الأسواق الخارجية فكانت أولى بوادره تطبيق مشروع الإنعاش الاقتصادي الذي صاحبه مجموعة من السياسات

¹ كوسة نور الدين، قراءة في مسار الإدماج المهني للشباب في الجزائر (1962 - 2004)، أعمال الندوة العلمية الدولية "الإدماج والاندماج... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات"، مرجع سبق ذكره، ص 57.

² المرجع نفسه، ص 58.

والبرامج منها البرنامج الخماسي (2010 – 2014)، حيث شهد تطبيق هذه البرامج خلق مجموعة معتبرة من مناصب الشغل "فانتقل معدل التشغيل من (72.7%) سنة (2001) ليصل إلى (90.3%) سنة (2011)"⁽¹⁾، لكن السؤال الذي يطرح بشدة في جل الدراسات الاقتصادية منها والاجتماعية هو: ماهي طبيعة مناصب الشغل المحققة؟

4 - التطور الحديث لسوق العمل في الجزائر (2001 – 2015):

أصبح الحديث عن التشغيل في الجزائر من المواضيع والإشكالات الكبرى التي أخذت حيزا واسعا ومكانة مهمة في البحوث الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية بعد التحولات السوسيو-اقتصادية التي عرفتها البلاد في تسعينيات القرن الماضي، وللحديث عن موضوع التشغيل يجب الحديث عن سوق الشغل وأهم التغيرات التي حدثت على مستوى البنى التي تشكل سوق الشغل في الجزائر.

سنحاول من خلال هذا المبحث تحليل سيرورة سوق العمل في الجزائر من سنة (2000) إلى (2015) وهذا بالتطرق إلى أثر العوامل الديموغرافية، الانتقال من القطاع العام إلى القطاع الخاص الذي ينص عليه النموذج الجديد، لنصل إلى تحليل لظاهرة البطالة التي أصبحت تهدد الاقتصاد الجزائري، اعتمادا على مجموعة من الدراسات المحلية خاصة التي تناولت تحليل سوق العمل، إضافة إلى معطيات الديوان الوطني للإحصائيات (ONS).

4 - 1 - مميزات سوق العمل في الجزائر:

إن ما يميز سوق العمل في الجزائر هو الارتفاع الكبير لنسب البطالة وتراجع قطاعات النشاط في خلق مناصب شغل بسبب نقص التمويل وانخفاض الاستثمارات، ورغم تحسن بعض المؤشرات

¹ دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص191.

نتيجة سياسة الإنعاش الاقتصادي لكنها تظل غير كافية وغير مقبولة إذ لازالت معدلات البطالة عند مستويات يصعب التحكم فيها خاصة بطالة الشباب.

4 - 1 - 1 - البطالة في الجزائر، (النشأة والتطور):

ما يدفعنا إلى التساؤل هو، هل البطالة ناتجة عن خلل اقتصادي فقط؟ وإذا كان كذلك، فهل

هذا الخلل في النسق الاقتصادي أدى إلى كل هذه الاختلالات، أم هناك أسباب أخرى ضمنية؟

لطالما اعتبرت البطالة كمفهوم اقتصادي محض ارتبط ظهورها بحقبة زمنية فدراسة هذه الظاهرة يجب ردها إلى السياق التاريخي التي ظهرت فيه والوقوف عند المعطيات السوسيو-اقتصادية في تلك الفترة، وأن أول ما يتبادر للذهن عند الحديث عن الأزمات الاقتصادية الكساد العظيم في مطلع القرن العشرين، إلا أنه في الواقع لم تكن أزمة (1929) إلا نتاج لتأزم الأوضاع الذي أنتجه قانون (Say) ساي للأسواق القائل بأن "العرض يخلق طلبه الخاص به" هذا التعصب الليبرالي الذي لطالما حاول ماركس طيلة حياته تهديم هذه الاعتقادات الليبرالية الإمبريالية خاصة في مؤلفه "نقد الاقتصاد السياسي"، إلا أن بقاء هذه المسلمة واستدامتها أحدثت خللا كبيرا في البناء الاجتماعي نتج عنه حالات من اللانسجام بين مكونات هذا البناء، ومن أبرز أشكال هذا اللانسجام وحالات اللاتكامل مشكل (البطالة، الفقر... الخ).

لهذا ارتبطت البطالة كمفهوم بالجانب الاقتصادي وكتناج عن كل الاختلالات في هذا النسق، لكن مفهوم البطالة لا يقتصر على هذا البعد الاقتصادي ولا تعبر عن حالة من التعطل عن العمل، بل تتعداها إلى كونها ظاهرة تهمد تماسك المجتمع فيختلف تأثيرها باختلاف المجتمعات، إلا أنه وفي مطلع القرن العشرين أصبح هذا المفهوم مرتبط وبشكل دائم بدول العالم الثالث خاصة الدول النفطية وأكثر تحديدا التي تعتمد على مصدر واحد في الدخل، هذه الأحادية في المصدر وإهمال القطاعات الاقتصادية الأخرى جعل البطالة تتناسب طردا مع ارتفاع وانخفاض أسعار

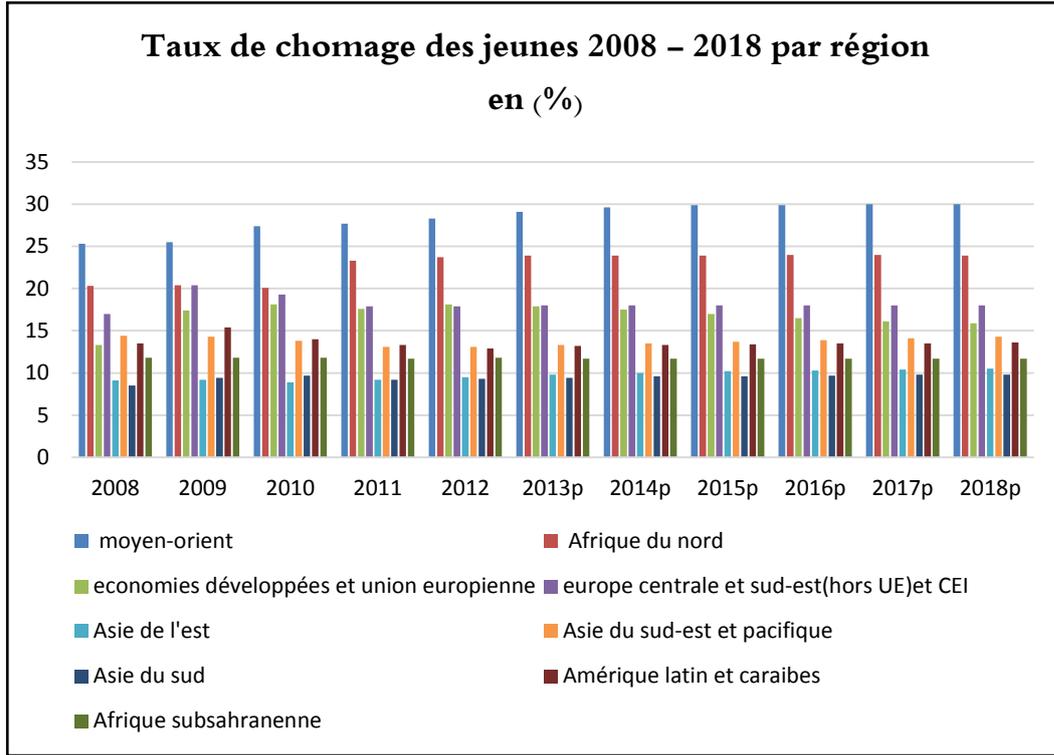
المحروقات في الأسواق العالمية، خاصة وأن هذه الدول شهدت في وقت مضى وتشهد الآن زيادة ديموغرافية كبيرة.

تشير بعض الدراسات إلى أن ظاهرة البطالة أصبحت ميزة تتميز بها الدول العربية ودول شمال أفريقيا خاصة، أين تشكل معدلات البطالة ارتفاعا كبيرا خاصة بين فئة الشباب إذ بلغت "(23.7%) سنة (2012)"⁽¹⁾ وعن هذه الوضعية التي أفرزتها هذه الظاهرة تقول Jennifer (Blanke) جنيفر بلانكي "أن البطالة تشكل قبلة موقوتة في العالم العربي، وأن العالم العربي لن يتمكن من مواجهة التزايد المستمر لمعدلات البطالة بدون تغييرات جذرية في اقتصادياتها"⁽²⁾ والشكل رقم (08) يبين ارتفاع معدلات البطالة في كل مناطق العالم من (2008) إلى (2012) وتوقعات (BIT) حتى سنة (2018)"⁽³⁾.

¹ Organisation International du travail (OIT), Tendances mondiale de l'emploi des jeunes 2013 « Une génération menacée », Bureau international du travail, Genève, BIT, 2013, p 22. visitez le site Web : www.ilo.org/publns.

² دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص 207.

³ Organisation International du travail (OIT), Tendances mondiale de l'emploi des jeunes 2013 « Une génération menacée », Bureau international du travail, Op.cit. p84.



الشكل: من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير OIT, BIT 2013.

ما نلاحظه من خلال هذا الشكل أن معدلات البطالة الأكثر ارتفاعا في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إذ لم تعرف استقرارا على خلاف مناطق أخرى مثل أفريقيا جنوب الصحراء، أمريكا اللاتينية...

لا يمكننا الحديث عن أي ظاهرة باعتبارها ظاهرة اجتماعية دون معرفة العوامل التي ساهمت في تطورها، ففي الجزائر لم يكن مفهوم البطالة شائعا في سنوات الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، حتى منتصف الثمانينيات بحكم العائدات المالية آنذاك، غير أن الأزمة المالية سنة (1986) كان لها الأثر الكبير والتي أدت إلى ظهورها بل وفي مدة قصيرة أصبحت تشكل إحدى أهم التحديات، وتشير التقارير الرسمية (ONS, OIT) إلى أن مستوى البطالة في الجزائر بدأ في الارتفاع من (17%) سنة (1987) إلى (28%) سنة (1995) ليبلغ (30%) سنة (1999).

وعلى شاكلة العديد من الدول، يمكن أن نقسم سوق العمل في الجزائر إلى قطاعين الأول حضري يشمل الممارسات المهنية الرسمية وغير الرسمية والثاني ريفي يشمل جميع النشاطات الفلاحية.

في سنة (1977) كان القطاع الريفي يمتص حوالي (72.2%) من مجمل اليد العاملة غير أن هذه النسبة انخفضت إلى (42%) سنة (2003) نتيجة الهجرة الداخلية لنوعية الهياكل الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاعات الرسمية وبرز القطاع غير الرسمي الذي امتص حوالي (36.5%) من مجمل معدل التشغيل خارج قطاع الفلاحة سنة (2002)، و(39%) من مجمل نسبة التشغيل في القطاع الحضري⁽¹⁾.

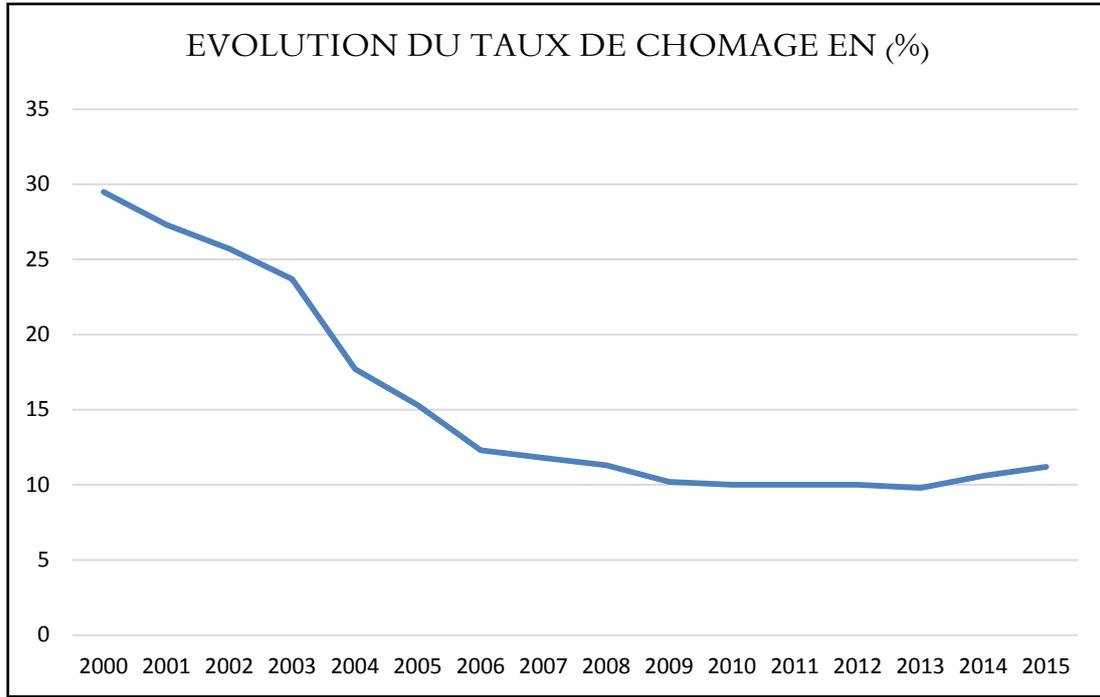
ومع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شرعت الحكومة الجزائرية في تبني إصلاحات اقتصادية كان لها الأثر الكبير على التشغيل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، فالقطاع العام عرف خلال "سنوات التسعينات تسريح حوالي (400000) عامل، نتيجة برامج التصحيح الهيكلي الذي أدى إلى خصوصية وحل عدد كبير من المؤسسات العمومية، أما في المقابل عرف القطاع الخاص تحسنا ملحوظا حيث ساهم في خلق عدد معتبر من مناصب العمل"⁽²⁾.

¹ شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية واقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول

العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008، ص 12

² المرجع نفسه، ص 12.

الشكل رقم (9): يوضح تطور البطالة في الجزائر من سنة (2000 إلى 2015).



ابتداء من سنة (2000) ومع ارتفاع مداخيل الدولة شرعت الحكومة الجزائرية سنة (2001) في تطبيق مجموعة من البرامج للإنعاش الاقتصادي وأبرزها، برنامج لدعم النمو الاقتصادي:

"بمبلغ يقدر بـ ((525) مليار دينار جزائري) على امتداد أربع سنوات، ومن أهدافه رفع وتيرة النمو الاقتصادي وخفض نسبة البطالة وقد سطر هذا البرنامج خلق (626380) منصب شغل دائم و(186850) منصب شغل غير دائم كما تم تدعيم هذا البرنامج ببرنامج مكمل لدعم النمو رصد له ((50) مليار دولار) حتى سنة (2009)"⁽¹⁾.

¹ شكوري محمد، شبيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية واقتصادية، المرجع السابق، ص 18.

بالرغم من الانخفاض المحسوس في معدلات البطالة في السنوات الأخيرة من (30%) سنة (2000) إلى (11.2%) سنة (2015)، إلا أنه لا زال يشهد ارتفاعا كبيرا خاصة بين فئة الشباب الأقل من (30 سنة)، ما يدفعنا للقول بأن "سوق العمل في الجزائر لا زال يتميز بالانغلاق حيث لازالت الدولة تمثل المشغل الرئيسي"⁽¹⁾، فتمركز البطالة بنسبة كبيرة بين فئة الشباب يعني أننا أمام بطالة تستدعي خلق فرص عمل تتناسب ومميزات هذه الفئة، وأن اقتصر الدولة على القطاع الثالث في التشغيل وضعف القطاع الصناعي واستغلال الفائضات المالية وإنفاقها في القطاعات الغير منتجة، سينجم عنه تضخم كبير في الخدمات، وبالتالي لا يمكنها حل مشكلة التشغيل.

4 - 1 - 2 - البطالة بين الخلل الاقتصادي والتحول الاجتماعي:

لم يعد السبب الوحيد في تفاقم البطالة هو عجز القطاعات الاقتصادية في خلق مناصب شغل أو عجز النظام الاقتصادي، بل هناك أسباب عديدة غيرت في تركيبة المجتمع الجزائري وبنيته، فالزيادة في حجم السكان وازدياد الحاجيات الاقتصادية للمجتمع، انتشار الوعي بين أفرادها وأسباب أخرى جعلت من معدلات البطالة دائما في مستويات لا يمكن التحكم فيها، هذه التحولات الاجتماعية غيرت إن لم نقل كليا في تركيبة المجتمع الجزائري فمن مجتمع تقليدي في سنوات السبعينيات وبداية الثمانينيات من القرن الماضي إلى مجتمع متشعب ثقافيا بالحدثة، أصبح المجتمع الجزائري في حالة تغير مستمر وأكثر تعقيدا.

إن جل الدراسات التي قدمت حول البطالة سواء في الدول العربية أو دول شمال أفريقيا (الدراسات السابقة) ترجع استمرار معدل البطالة في الارتفاع إلى خلل اقتصادي، ما جعل هذه

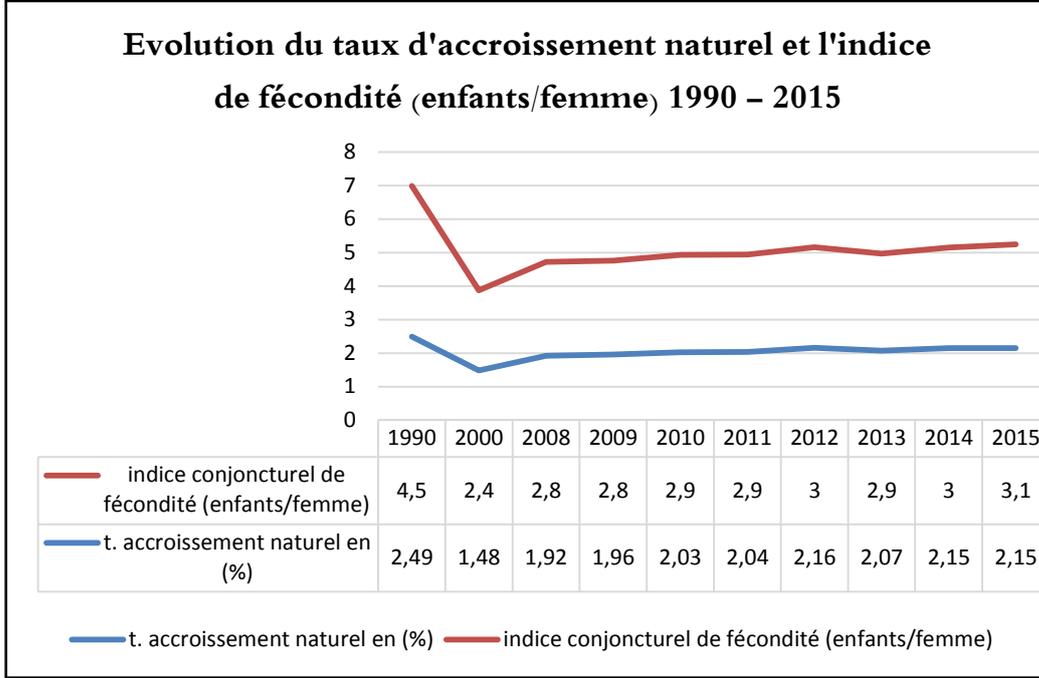
¹ Abderrahmane Mebtoul et Camille Sari et autre, L'intégration économique maghrébine : Un destin obligé ? Édition Anware el maarifa, Algérie, 2014, p244. C été une publication du NACER BEN ZINA, « Economiste tunisienne prépare un doctorat », sur le problème du chômage dans les pays maghrébines, de la page 239 à 254.

الدول تقوم بإصلاحات متتالية لاقتصاداتها باعتبارها دول مستهلكة ذات تبعية وسياساتها الذيلية للرأسمالية العالمية ما جعل كل هذه الإصلاحات ذات البعد الواحد (الاقتصادي) تبوء بالفشل ليس في الجزائر (مجتمع البحث) بل في معظم دول العالم الثالث إذ ظلت اقتصاداتها غير تنافسية لا بل غير منتجة، استهلاكية فقط، وهذا ما عبر عنه (سمير أمين) في تحليله لاقتصاديات العالم الثالث بقوله "لقد لحق الفشل بين العقد الأول من النمو حيث وقع التأكيد على النمو الاقتصادي، مع ما صاحب ذلك من أوهام "المردودية" والاقتصاد المتردي. مما دفع الأمم المتحدة نفسها في العقد الثاني إلى إثبات أن النمو ليس هو التقدم"⁽¹⁾، فلا يمكننا اعتبار البطالة ناتجة عن خلل اقتصادي محظ بقدر ما هو اجتماعي، فالنمو الديموغرافي الذي عرفته الجزائر بعد الاستقلال والارتفاع الكبير لمعدلات الخصوبة (3.34%) والذي يعد الأسرع إن لم نقل الأعلى بين دول المنطقة بل على المستوى العالمي من بين أهم العوامل زادت من حدة هذه الظاهرة.

هذا الارتفاع في معدل الخصوبة أي الزيادة الكبيرة في وتيرة النمو جاء نتيجة عوامل عديدة أهمها: الاستقرار الأمني والسياسي - تحسين الظروف المعيشية والصحية للسكان، نتج عنها انخفاض في نسبة الوفيات خاصة عند الأطفال.

¹ سالم حميش، في نقد الحاجة إلى ماركس، مرجع سبق ذكره، ص 73.

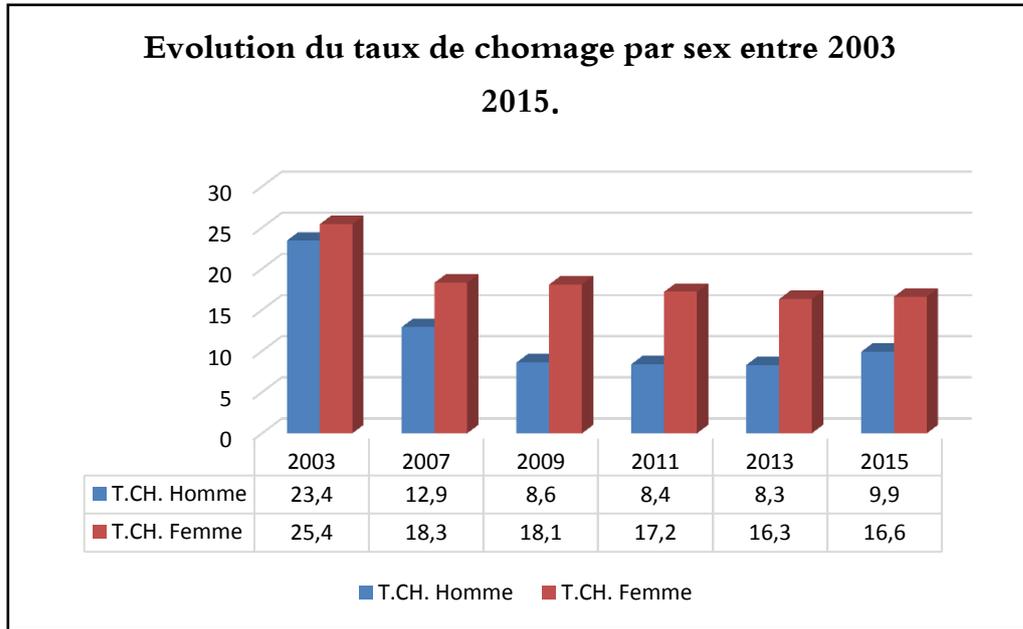
الشكل رقم (10): يوضح النمو الطبيعي وتطور مؤشر الخصوبة.



الشكل: من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

لكن بعد تسعينيات القرن الماضي وبالخصوص بداية الألفية الجديدة التي شهدت انخفاض محسوسا لمعدل النمو إذ وصل إلى (1.48%) والذي لم تعرفه الجزائر طيلة عقدين من الزمن، هذا التراجع كان نتيجة عدة عوامل أهمها، ارتفاع المستوى الثقافي للأفراد بسبب انتشار التعليم وتعميمه (ديموقراطية التعليم) والذي كان له الأثر الواضح على فئة الإناث، إلا أن ظاهرة تعميم التعليم في الجزائر كان لها دورين مؤثرين في تركيبة المجتمع: فإذا كان للأول دور إيجابي تمثل في نشر الوعي في المجتمع وخاصة عند الفئة النسوية ودحض التمييز (الهيمنة الذكورية في المجتمع)، إلا أن الأمر الآخر لم يكن بقدر الإيجابية بما كان عليه الأول، فارتفاع المستوى التعليمي عند المرأة يعني ازدياد نصيبها في مجال التشغيل وبالتالي مطالبتها بالحق في الشغل الأمر الذي شكل تحديا كبيرا للسلطات الجزائرية وضغطا كبيرا على سوق العمل، مما جعل معدل البطالة تبقى دائما مرتفعة في صفوف الإناث.

الشكل رقم (11): تطور معدلات البطالة حسب النوع الاجتماعي من 2003 إلى 2015.



الشكل: من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

هذا التغير في تركيبة المجتمع وفي أنماط وأساليب الحياة الاجتماعية، هو ضرورة طبيعية أو كما يعبر عنها (E. Durkheim) إميل دوركايم حقيقة اجتماعية مادية راجعة إلى تقسيم العمل الاجتماعي، لأنه يمثل نسق التفاعل الاجتماعي ففي نظره أنه كلما زادت الكثافة السكانية، كلما زاد التغير من الآلي إلى العضوي أي من التقليدي إلى الحديث، وأنه كلما اتجه المجتمع إلى التضامن العضوي كلما ازداد تقسيم العمل الذي يعتبر ضروري، ما يسفر عن أسر متغيرة في وظائفها، هذا ما أردنا الإشارة إليه، أن تعدد وظائف الأسرة وخروج المرأة إلى العمل ناجم عن حقيقة اجتماعية مادية.

ومن هذا المنطلق، فإن ارتفاع نسبة البطالة النسوية في العقد الأخير والتي وصلت إلى (16.6%) سنة (2015) يمكن اعتبارها ظاهرة ناجمة عن تحول اجتماعي بالدرجة الأولى ومن جهة أخرى تظهر التقارير الرسمية أنه رغم الانخفاض الذي عرفته البطالة النسوية ابتداء من سنة

(2009) بالتحديد إلا أنها لازالت تساهم بشكل كبير في ارتفاع البطالة الكلية رغم انخفاض وتيرة النمو الديموغرافي في العقدين الماضيين.

بناءً على ما سبق يمكننا القول إن ضخامة المخزون السكاني المتراكم على مدى ثلاثة عقود من الزمن وتراجع القطاع العام (باعتباره المشغل الرئيسي في البلاد) عن خلق مناصب شغل وتوكيل المهمة للقطاع الخاص الذي تتميز مناصبه بالهشاشة، كل هذه التفككات الثلاث كان لها الأثر الكبير في بقاء معدلات البطالة على ما هي عليه الآن.

4 - 2 - سوق العمل في الجزائر بين العرض المؤسساتي (*travail déclaré*) والعرض الاجتماعي (*travail non déclaré*):

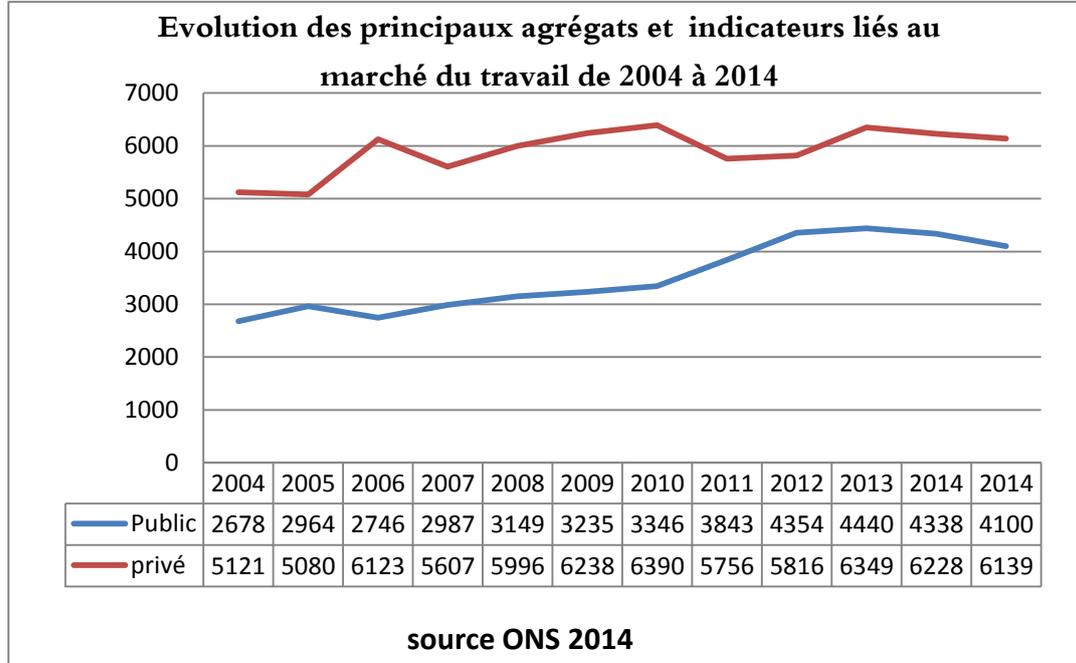
وللتوضيح أكثر، وحسب القاعدة الآلية: (السوق - عرض/طلب)، نقصد بالعرض المؤسساتي: سوق العمل الرسمي أي المعلن بين القطاع العام والخاص في ظل تطور هذا الأخير في الآونة الأخيرة، أما عن العرض الاجتماعي: فهو العمل الغير رسمي والغير معلن.

4 - 2 - 1 - هيمنة القطاع الخاص وارتفاع مناصب العمل المؤقتة:

لقد استفاد القطاع الخاص من دعم الدولة المتواصل له فتزايد دوره في الاقتصاد المحلي الأمر الذي ظهر بشكل واضح في الخطط الخماسية المتعاقبة التي تبنتها الدولة بتركيزها على خلق قطاع خاص قوي وتشجيع المبادرة الفردية، والشكل التالي يبين "تفوق القطاع الخاص باستمرار بداية من سنة (2004) بخلقه لمناصب عمل قدرة ب (60%) سنة (2011) مقارنة ب (40%) للقطاع العام"⁽¹⁾.

¹ ONS, Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2004 à 2014, office national des statistique n 683, 2014, p13

لكن هذه الهيمنة لم تكن هيمنة فعلية تشمل جميع النواحي لأن مناصب العمل في مجملها مناصب مؤقتة حيث "قدرة ب (79,5%) سنة (2011)"⁽¹⁾ وهذا ما يوضحه الشكل رقم (12).



الشكل: من إعداد الباحث اعتمادا على تقرير الديوان الوطني للإحصاء ONS 2015.

رغم الدعم الكبير الذي قدمته الدولة للقطاع الخاص ونموه الملحوظ في الفترات الأخيرة إلا أنه لا يزال يعاني من الهشاشة ويعود ذلك إلى التراكمية التي خلفتها المرحلة الاشتراكية، كما ساعدت المداخل النفطية على إضعافه حيث لازالت الدولة تمثل المشغل الرئيسي، ولكون الجزائر تحصل على موارد مالية مرتبطة بالخارج وتتحكم فيها بعيدا عن أي مساهمة للقطاع الخاص أو الأفراد أدى إلى وجود سوق شغل أخرى موازية لا تتحكم فيها أي معطيات إدارية كانت أو قانونية.

¹ M. S .Musette, le marché de travail en Algérie : une vision nouvelle, Op.cit, p4.

4 - 2 - 2 - سوق العمل الغير رسمي (مخلفات النظام الجديد) أو الاقتصاد الموازي:

إذن مع اتساع رقعة البطالة وتفاقمها، وما نجم عن التحول في النموذج الاقتصادي المتبع بعدم مواكبته لتطور القوى العاملة بشكل مستمر دون توقف، لم يتمكن القطاع الخاص في العقد الأخير من استيعاب الأيدي العاملة الكثيفة.

مقابل هذا العجز وهذا الإقصاء، تتجه معظم هذه القوى العاملة إلى القطاع الغير رسمي محاولة منها سد حاجياتها المتعاظمة بغض النظر إلى ما يتميز به هذا الأخير من العمالة الهشة وانعدام الامتيازات الاجتماعية كالضمان الاجتماعي، إلا أنه يشكل المنفذ الوحيد لهذه الطبقة من المجتمع، وطالما اعتبر هذا الحقل من الحقول المهمة للبحث إلا أنه لم يحظى بدراسات دقيقة إضافة لما يحتله من مكانة مهمة وثقله الكبير في المجتمع.

نظرا لعدم توفر قاعدة تقييمية لهذا القطاع يلجأ معظم الباحثين إلى تقديره وفق تقارير الضمان الاجتماعي مثلا والمسوح الاجتماعية، وحسب دراسة قدمها كل من: (M. Walid), (E.M. Claire) (N.E. Hammouda) سنة (2014) "أنه ليس معظم الأجراء مسجلين أو تغطيتهم الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، حيث انخفضت نسبة الضمان الاجتماعي من (89%) في (1992) إلى (67%) في (2012)"⁽¹⁾، وهذا ما يوحي بتطور العمل الغير رسمي حتى في القطاعات الرسمية، وعن أسباب هذا التراجع في الأجراء الغير مسجلين في الضمان الاجتماعي يضيف: أنه هناك أسباب أخرى جعلت نظام الضمان الاجتماعي لا يغطي نسبة كبيرة من المجتمع

¹ M. Walid, H. Nacer-Eddine, et E.M. Claire, Le système algérien de protection sociale : entre Bismarckien et Beveridgien, Revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), n°107/108 – 2014, Alger, p 130.

"ارتفاع المستوى التعليمي، الحالة العائلية، وقطاعات النشاط"⁽¹⁾ حيث تشهد هذه الأخيرة (القطاعات الاقتصادية) تشغيل نسبة كبيرة من القوى العاملة غير مصرح بها لدى الضمان الاجتماعي وأبرزها قطاع البناء والأشغال العمومية الذي يعاني من نقص التغطية من قبل الضمان الاجتماعي حيث استقر "عند (25%) في الفترة ما بين (2003) و(2012)"⁽²⁾ هذا فيما يخص الصندوق الوطني للأجراء (CNAS)، أما فيما يتعلق بالصندوق الوطني لغير الأجراء (CASNOS) "فيشهد هذا الأخير مساهمة قدرة ب (15%) بالنسبة للعمال الغير أجراء في حين قدرت نسبة المساهمة سنة (2003) ب (13%) وتطورت هذه النسبة سنة (2012) إذ وصلت إلى (17%)"⁽³⁾.

يعتبر القطاع الغير رسمي في الجزائر من المنافذ الرئيسية والحلول البديلة التي يلجأ إليها الفرد ورغم دوره الكبير في التقليل من حدة البطالة "فحسب تقديرات البنك الدولي أن هذا القطاع يساهم بحوالي الثلث في تكوين الناتج المحلي الخام وخلق ثلثي الوظائف في الدول العربية باستثناء دول الخليج التي لا تزيد فيها حصة القطاع الغير نظامي عن (7%) من مجموع الوظائف"⁽⁴⁾، إلا أن تطوره في السنوات الأخيرة، بات من الهواجس الكبيرة التي تؤرق السلطات الجزائرية والتي تعتبره عقبة رئيسية أمام تطور النشاط الاقتصادي في الجزائر.

بالنظر إلى عدم وجود قاعدة تقييمية لهذا القطاع، وعدم توفر بيانات مضبوطة ورسمية تحدد نسبة تطوره بشكل دقيق، سنعتمد على دراسة لدحماني محمد أدرويش يعتمد فيها على المسح الذي قام به الديوان الوطني للإحصاء (ONS) حيث يظهر هذا المسح التطور المتواصل للقوى العاملة في القطاع الغير معطن "إذ يمثل (45.6%) من إجمالي اليد العاملة سنة (2010)، ففي

¹ M. Walid, H. Nacer-Eddine, et E.M. Claire, Le système algérien de protection sociale : entre Bismarckien et Beveridgien, Op cit, p130.

² Ibid. p 131.

³ Ibid. p131.

⁴ دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص204.

ضرف عشرة سنوات انتقلت العمالة في هذا القطاع من (1648000) إلى (3921000) فرد أي أكثر من الضعف في حين بلغت العمالة في القطاع الرسمي (43.1%) خلال نفس الفترة⁽¹⁾، وأن ما يقارب (80%) من هذه الفئة التي يضمها القطاع الغير رسمي لا يتعدى مستواها التعليمي المتوسط، وأكثر من نصف هذه الأخيرة لا يتعدى عمرها (30 سنة)، ما يعكس الوضعية الحرجة التي تواجهها فئة الشباب في ظل هذا العجز الذي يشهده العرض المؤسسي، هذه الاختلالات يمكن اعتبارها أزمة عضوية ناجمة عن تجزئة سوق العمل، فوجود سوق عمل أولية وسوق عمل ثانوية تخضعان لمعيار الكفاءة والمطابقة بين المستوى والوظيفة الاجتماعية، نجم عنها سوق عمل ثالثة غير رسمية لا تعترف وتهمل هذا المعيار تضم شريحة كبيرة من المجتمع لا تملك قوة العمل فيزيولوجية فقط بل قوة عمل ذهنية.

¹ دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، مرجع سبق ذكره، ص 206.

خلاصة الفصل:

يعتبر سوق العمل من بين المفاهيم التي أخذت حيزا كبيرا من التفكير والنقاش والتحليل إما من طرف الاقتصاديين باعتباره من المفاهيم المركزية في علم الاقتصاد، أو من طرف علماء الاجتماع خلال عقود من الزمن، وهذا لما يحتله هذا الأخير من أهمية بالغة في المجتمع سواء في الدول المتطورة أو في الدول النامية، لكن تختلف درجة الاهتمام بين هذه الدول، فما تشهده الدول المتخلفة أو إن صح القول التابعة للرأسمالية العالمية من تغير كبير في بنية مجتمعاتها (كثافة سكانية متزايدة، نسب بطالة مرتفعة، مناصب شغل مؤقتة، أسواق عمل غير رسمية، أزمت اجتماعية وسياسية) كان لها بالغ الأثر على أسواق العمل وخاصة العربية منها.

ففي قراءتنا للمسار التاريخي لتطور سوق العمل في الجزائر منذ الاستقلال إلى 2015 وبعتمادنا على مجموعة من الدراسات الإمبريقية المحلية منها والأجنبية التي تناولت بالتحليل سوق العمل وتطوره عبر عقود من الزمن، إلا أن أغلبها كانت دراسات اقتصادية، أي تناولت الموضوع من وجهة نظر واحدة، إذ ترجع هذه التفككات والاختلالات التي يشهدها سوق العمل إلى خلل اقتصادي محظ وإغفالها للبعد الاجتماعي، فالبطالة إحدى أبرز هذه الاختلالات والناجمة عن خلل في وظيفة سوق العمل لا يعتبر سببها الوحيد للخلل الاقتصادي أو السياسات الاقتصادية المعتمدة أو التحول من نموذج اقتصادي لآخر بل يلعب العامل الاجتماعي المتمثل أساسا في تركيبة المجتمع الجزائري من: ارتفاع وتيرة النمو السكاني، ارتفاع المستوى التعليمي عند كل فئات المجتمع، الهجرة من الأرياف إلى المدن نتيجة انعدام الأمن وقلّة مناصب العمل في القطاع الفلاحي، اكتظاظ المدن وبالتالي الإقبال الكبير على سوق العمل، ظهور أسواق العمل الغير رسمية هذه الأسباب أحدثت تغييرا كبيرا على مستوى بنية سوق العمل.

الفصل الثالث:

العلاقة

تكوين مهني / تشغيل

في الجزائر

المفهوم والواقع

تمهيد:

نسى في هذا الفصل لتوضيح العلاقة القائمة بين التكوين وسوق الشغل بنظرة شمولية (مختلف أنواع التكوين) في الجزائر، مروراً بعرض للمفاهيم المحورية التي تتضمنها هذه العلاقة إلى عرض وتحليل لمعظم السياسات التي وضعتها الجزائر لتحقيق هذا التكامل كما سنعمد مجموعة من الدراسات الاجتماعية، الاقتصادية وحتى السياسية، إضافة إلى إحصائيات المركز الوطني للإحصاء (ONS).

1 - الإدماج، الدلالات اللغوية والسيرورة التاريخية.

لطالما اعتبر المفهوم هو الوسيلة الرمزية التي يستعين بها الباحث للتعبير عن الأفكار والمعاني المختلفة بغية توصيلها للقارئ لكي لا يحدث جدل حول ما نعنيه بهذا المفهوم أو ذاك، وكثير ما يكون هناك اختلاف نتيجة لعدم وضوح المفهوم، لهذا تعتبر المفاهيم في علم الاجتماع العدة الضرورية للبناء التحليلي للظاهرة، وبما أن "للمفاهيم تاريخها، تراكماتها، تقاطعاتها وحقول استخدامها وهي تعرف تداخلا وتشابكا وتحولا وغموضا أيضا⁽¹⁾، لذلك نحن لسنا متيقنين أن بمقدورنا استقاء دلالات أي مفهوم استقاء كلياً بل نستعمله كوسيلة لتشريح الظاهرة الاجتماعية وإعادة بنائها بما يتناسب مع طبيعة البحث بتحديد المفهوم الإجرائي انطلاقاً من دلالاته وتطوره التاريخي وتحديده وفقاً للحقل السوسيو-اقتصادي، الذي يشهد تنوعاً كبيراً في المفاهيم.

1 - 1 - الحقل الدلالي لمفهوم الإدماج "Insertion".

يعتبر الإدماج من المفاهيم الحديثة التي أصبحت موضوع مجتمعي "Sociétale" واقتصادي وسياسي، ومن المفاهيم التي نمت مباشرة بعد التحولات في ميدان العمل والتربية، حيث يرجع ظهور هذا المفهوم إلى بداية السبعينيات من القرن الماضي وبالخصوص في فرنسا، إذ شغل اهتمام العديد من المفكرين وعلماء الاجتماع والاقتصاد فتناولوه بوجهات نظر مختلفة لكن بخلفيات مشتركة، باعتباره "مشكل اجتماعي وموضوع السياسات العمومية خاصة في فرنسا منذ ما يقارب ربع قرن"⁽²⁾.

ارتبط مفهوم الإدماج بمفهوم آخر تم تداوله في منتصف القرن التاسع عشر وهو المساعدة الاجتماعية "L'aide Sociale" الذي يركز على المساعدة الاجتماعية للشباب، والذي ظهر

¹ ميشال فوكو، المعرفة والسلطة، ت عبد العزيز العبادي، المؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، ط1، 1994، ص9.

² CLAUDE Dubar, La construction sociale de l'insertion professionnelle, revue éducation et société, n°7, 2001, p24.

نتيجة معاناة الشباب خاصة من مشكل البطالة التي شهدت ارتفاعا كبيرا في سنوات السبعينيات (1970):

"فأصبح الفكر الفرنسي الحديث يؤكد على خطورة هاته الظاهرة، وقد سبق لهذا الاهتمام بالبطالة وخاصة الطويلة الأمد، أن كان محل عناية بلدان أوروبية أخرى، وأدى ذلك الوضع بالإضافة إلى الاعتراف المتزايد بتأثير العولمة على البنية الاقتصادية القومية والإقليمية، إلى تأسيس المرصد الأوروبي للاستبعاد الاجتماعي* وإلى تبني قرارات متنوعة للاندماج الاجتماعي على المستوى الأوروبي⁽¹⁾.

فلم يكن مفهوم الإدماج مطروحا بشدة بل كانت هناك مفاهيم أخرى كالاندماج "*Intégration*" المساواة، العدالة، وكلها مفاهيم أنتجتها الرأسمالية العالمية، ترجح دور الفرد في الحياة الاجتماعية والاقتصادية إما كفاعل اجتماعي أو كوحدة إنتاج، وبالرجوع إلى تاريخ ظهور هذه المفاهيم نجد أن الفكر الإنساني تداول هذه المفاهيم والمصطلحات، إلا أن علم الاجتماع في العصر الحديث لخصها في قيمة المساواة، "فالمساواة هي اندماج الأفراد في مجتمعهم على أصعدة الإنتاج الاستهلاك، والعمل السياسي والتفاعل الاجتماعي، أما اللامساوات هي الاستبعاد

* يعتبر هذا المفهوم من المفاهيم التي أفرزتها الرأسمالية العالمية، حيث نشأ في فرنسا وكان يستعمل في العادة للإشارة إلى الأفراد الذين تخطاهم النظام البسماركى للضمان الاجتماعي، وكان المستبعدون اجتماعيا هم الذين استبعدتهم الدولة بصورة رسمية، وأبرزهم المتعطلين عن العمل وخاصة صغار الشباب، في حين يرجعه البعض إلى أنه سمة حتمية ومتأصلة في الطبيعة الجائرة لرأسمالية ما بعد الصناعة، حيث أن المستبعدون اجتماعيا لا يوصفون بأنهم طبقة دنيا دائمة بل بالأحرى جيش احتياطي للعمل حيث يتبادل أفرادها المواقع باستمرار مع أولئك الذين يعانون ذات الوضع المتدني. للاطلاع أكثر أنظر:

محمد الجوهري، الاستبعاد الاجتماعي، تحرير جون هيلز، جوليان لوغران، دافيد بياشو، سلسلة عالم المعرفة، ع344، أكتوبر 2007، ص25-26.

¹ المرجع نفسه، ص24.

والحرمان أو الإقصاء عن هذه المشاركة⁽¹⁾ فالمساوات بكل مضامينها لا تتحقق إلا بمفهوم مركزي وهو الإدماج الفعلي للأفراد دون تمييز.

في ظل تعدد المرجعيات الفكرية واختلاف الأطر النظرية سواء الاجتماعية منها أو الاقتصادية حول هذا المفهوم، إلا أننا لا يمكننا فصله عن جانبه الاجتماعي وبالأخص عن مفهوم التنشئة الاجتماعية "**Socialisation**" إذ يميز (E. Durkheim):

"بين نموذجين للتنشئة الاجتماعية: التنشئة الاجتماعية الأولية والتي تكون في المحيط العائلي أما الثانية فتكون على مستوى التبادلات الاجتماعية، في الفضاء التعليمي، المؤسسة، الأحزاب السياسية، النقابات،... الخ فعن طريق التنشئة الاجتماعية يحاول الفرد إيجاد مكانته في المجتمع ويتكيف مع القواعد والمعايير والقيم"⁽²⁾.

فالتنشئة الاجتماعية بنوعها الأولية (الأسرية) أو الاجتماعية بالمعنى الواسع كما يعتقد (E. Durkheim) هي وسيلة أو آلية من آليات تحقيق الإدماج الاجتماعي والمهني.

كما ارتبط مفهوم الإدماج بمفهوم آخر وهو الاندماج "**Intégration**"، فهما يقتربان من حيث الدلالة لكن يختلفان ضمناً، ومن خلال تعريف (E. Durkheim) دوركايم يمكننا أن نميز هذا المفهوم من ذلك حيث يعتبر أن "أي مجتمع لا يمكن أن نقول عنه مندمج إلا إذا كان يربط الأفراد الذين يكونونه مجموعة من المعتقدات والقيم التي تشكل "**Sens Commun**" حس مشترك وهذه الروابط تكون بدورها معززة بتفاعلات نظامية"⁽³⁾، فالاندماج الاجتماعي يرتبط بالجماعة حيث يكون التضامن الآلي، أما الإدماج "**Insertion**" فيعود إلى المشاركة على

¹ محمد الجوهري، الاستبعاد الاجتماعي، المرجع السابق، ص 9.

² Georges Bernanos, La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes cahiers de recherche Bouquet Maëlle, HEC Paris, juillet 2012, p8.

³ Ibid, p8.

المستوى الفردي في نظام اجتماعي مندمج، ويلخص (Loriot) الإدماج بقوله "هو نوع من فعل جماعي موجه لتعدي حواجز أو عجز ميكانيزمات الاندماج أساسا على المستوى الفردي"⁽¹⁾.

بناء على ما سبق يمكننا تعريف الإدماج على أنه هدف ووسيلة أو بالأحرى نتيجة لميكانيزمات الاندماج والتنشئة الاجتماعية التي يمثلها الفرد في حياته اليومية لحجز مكانة في التراتبية الاجتماعية أو في الفضاء الاجتماعي الذي استمد منه تلك الانطباعات الاجتماعية، فالإدماج لا يمكن فصله عن التنشئة الاجتماعية بل هو ناتج عنها.

ومع بداية الثمانينيات من القرن الماضي ارتبط هذا المفهوم بشكل كبير بسوق الشغل إذ تزامن مع ظهور أعمال (B. Schwartz) وخاصة بنشره مقالا بعنوان "الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب"⁽²⁾، ويعتبر هذا الأخير (مفهوم الإدماج) من المفاهيم التي تحمل مجموعة من الدلالات الدقيقة لهذا يكتسي صفة الضبابية أو كما يرى (M. Abdouh) "بأنه لا توجد نظرية بالمعنى الضيق للإدماج كما لا يوجد تعريف مسلم به لها المفهوم"⁽³⁾ وباعتبار أن كل حقبة تاريخية تشهد ظهور نماذج اجتماعية جديدة تحاول توضيح هذا التعقيد والإبهام الذي يميز المجتمعات وذلك بصياغتها لأطر ومفاهيم جديدة بعدما عجزت النماذج السوسيولوجية الكلاسيكية تحليلها، فإننا سنحاول تقصي دلالات هذا المفهوم باعتباره من المفاهيم الحديثة وضبطه حسب ما يتوافق مع تصورنا لموضوع البحث، فيعتبره كلا من (R. Berger) و(N. Drancort) أنه من المفاهيم التي تحمل عدة دلالات:

¹ Georges Bernanos, La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. p9.

² Gilles Pinte, Les paradoxes de l'insertion professionnelle, Revue internationale d'ethnographie Université de Bretagne Sud, sans date, p2.

³ Sonia Bouzaïene, Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieurs : Diagnostique d'une exclusion Séminaire : la question sociale dans le monde arabe université Lyon 2, 2006-2007, p13.

"فمفهوم الإدماج ليس واضحاً، فالإحصائيون يحددونه بدخول الفرد إلى الحياة النشطة، أما الاقتصاديون فيعتبرونه أنه الانتقال من فئة الشباب (الإدماج) إلى الكهولة، لكن في علم الاجتماع يختلف هذا المفهوم ويتشعب فهناك من يعرفه على أنه هو الدخول إلى مرحلة الشباب والبحث عن العمل، وهناك من يرى أنه يتعلق بالعمل والتشغيل ويندرج ضمن تحليل مواضيع ذات دلالات أعمق مثل: البطالة، الفقر، الاقصاء وفي الأخير يبقى هذا المفهوم كعلبة سوداء ملاحظة، لكنها ممكنة التحليل"⁽¹⁾.

وفي نفس السياق يعتبره كل من (C. Dubar) و(D. Demazière) "أنه نتاج اجتماعي وإذا كان كذلك فإنه يعني الكثير من الأمور في آن معا: بأنه مندرج تاريخيا في ظرف اقتصادي وسياسي وأنه تابع لبناء مؤسساتي الذي تتجسد فيه علاقات خاصة في فضاء مجتمعي"⁽²⁾، ويقترح (J. Vencens) "مقاربتين لتحديد مفهوم الإدماج، فالمقاربة الأولى تقع على مستوى الفرد أما الثانية فتتوقف على مستوى الاقتصاد الكلي"⁽³⁾، فالإدماج المهني لجماعة معينة حسب للمقاربة الأولى يعتبر كإدماج مجموعة من الأفراد الذين يكونون هذه المجموعة بمعنى أن هذه المقاربة تركز على العلاقات الاجتماعية فهي تعتبر الفرد كوحدة لا تتجزأ عن المجتمع، أما بالنسبة للمقاربة الثانية فترتكز على مستوى الاقتصاد باعتبار الفرد كوحدة إنتاجية بالدرجة الأولى.

ويذهب (M. Vernieres) إلى أبعد من ذلك ليشير إلى مفهوم آخر وهو "**Transition Professionnelle**" كما يدعو إلى ضرورة التمييز بين هذا الأخير ومفهوم الإدماج المهني، "فالإدماج يضم كل خريجي المؤسسات التعليمية الذين لم يسبق لهم وأن مروا

¹ Gilles Pinte, Les paradoxes de l'insertion professionnelle, Op.cit. p3.

² مجلة إنسانيات، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، المحلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 15.

³ Rabah Arrache, Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle, centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Québec, 2002, p10.

بعملية الإدماج، أما الانتقال المهني فيدل على كل من عملية الإدماج وإعادة الإدماج⁽¹⁾ بمعنى أن الإدماج المهني يعتبر العملية الأولية للدخول في عالم الشغل، أما الثاني فيتعلق بالممارسة والانتقال داخل سوق الشغل.

أصبح مفهوم الإدماج الاجتماعي والمهني في الآونة الأخيرة يحتل مكانة وحيزا هاما في الحقل السوسيولوجي، الاقتصادي وحتى السياسي خاصة وأنه يقع في قلب العلاقة بين التكوين وسوق الشغل، بل أصبح حديث السياسات العمومية باعتباره المدخل الأساسي لفهم وتفسير الخلل القائم بين العرض والطلب على التكوين لهذا اتخذت الدولة الجزائرية مجموعة من الإجراءات محاولة بذلك تعديل هاته العلاقة (عرض/طلب) أبرزها سياسات التشغيل لتسهيل عملية الإدماج المهني للشباب:

إذا فما هو مضمونها؟ وما مدى مساهمتها في إدماج الشباب بصفة عامة وخرجي مؤسسات التكوين المهني بصفة خاصة؟

2 - سياسات التشغيل/الإدماج بديلان من أجل حل مشكل الإدماج المهني لحاملي الشهادات:

تعيش فئة الشباب في الجزائر حالة من التيه باعتبارها الفئة المهيمنة في المجتمع سواء من حيث الحجم (3/2 من المجتمع الكلي) أو من حيث المستويات التعليمية (موزعة على كل أطوار التعليم من الثانوي إلى ما بعد التدرج) فرغم الإجراءات التي وضعتها الدولة الجزائرية لاستغلال هذه "الهيئة الديموغرافية" مثل سياسات التشغيل بمختلف أنماطها "الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تنمية روح المبادرة المقاولاتية، إنشاء الوكالة الوطنية لتشغيل اليد العاملة كرابط بين مخرجات التكوين بكل مستوياته ومؤسسات سوق الشغل لتسهيل عملية الإدماج... الخ" إلا أن التراكم الكبير لهذه

¹ Rabah Arrache, Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle, Op cit p10.

الفئة عبر عقدين أو ثلاثة عقود من الزمن، جعل النمو الاقتصادي عاجزا عجزا كبيرا أمام النمو الديموغرافي الكبير (الشباب في سن العمل)، ما حال دون تحقيق التشغيل الكامل الذي كان هو المقصد لكل السياسات الاقتصادية المتعاقبة منذ ثمانينيات القرن الماضي إلى يومنا هذا.

لكن لا يمكننا بأي حال من الأحوال الحكم على فشل هذه السياسات التي وضعتها الدولة فشلا كلياً بل يمكننا القول إنها كانت حلولاً ظرفية ولم تأخذ طابع الاستدامة رغم تمكنها من خلق مناصب شغل معتبرة إلا أنها تميزت بالهشاشة غير ملائمة لمخرجات التكوين ولا تتناسب ومتطلبات الاقتصاد في شكله الجديد وإن صح القول المعولم.

ومع تدني المناخ الاقتصادي الجزائري، ازدادت هشاشة سوق الشغل وبالتالي هشاشة مناصب الشغل في وقت أصبحت فيه ضرورة الإدماج حقيقة فعلية بعد أن أصبحت هيكلية البطالة أكثر تعقيداً، فانسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية بعد أن كانت تمثل المشغل الرئيسي ومست سياسة التعاقد القطاع العام أصبحت حظوظ فئة كبيرة من حاملي الشهادات قليلة في سوق شغل خاصة بعد ظهور مفاهيم كقابلية التشغيل، المقاولاتية لمحاولة إصلاح وتعديل للعلاقة عرض/طلب وخلق تنافسية بين الشباب البطالين/العمال، إلا أنها لم تكن ترمي إلا لخلق نوع من الصراع أو إعادة صياغته وفق طرح جديد تغلب عليه خرافة عقلانية السوق وبهذا يكون الفرد بموجب هذا الطرح هو المسؤول الأول والأخير عن بطالته أو اشتغاله فهو ملزم بالتكوين والتأهيل على أعلى مستويات طوال حياته.

2 - 1 - مضمون سياسات التشغيل/الإدماج وأثرها على التكوين المهني في الجزائر.

اعتمدت الدولة الجزائرية في إطار تنفيذ سياسات الإدماج آليات متعددة ومتنوعة ومناهج ومسالك مختلفة بعد الإحساس بعدم جدوى الشكل القديم للاقتصاد، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما ينص على تشجيع روح الإبداع وخلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص الشغل ومنها كذلك ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص بالطبقة الشغيلة مثل حاملي

الشهادات الجامعية والتكوين المهني الذين لم يسعفهم الحظ في الحصول على مناصب شغل والباحثين الجدد عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني وحتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل فهي ضمينا تحمل مجموعة من الرهانات التي سعت إلى تحقيق جملة من الأهداف السياسية.

وبناء على ذلك فإن هذه السياسات الجديدة لترقية التشغيل تشكل جزءا من مقاربة اجتماعية واقتصادية تهدف إلى تسهيل عملية الإدماج: أما الأولى فتمثلت في مجموعة من الأجهزة يغلب عليها الطابع الخدماتي كجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) والذي يتضمن مجموعة من الآليات الأخرى سنذكرها فيما بعد حيث تندرج هذه البرامج ضمن السياسات الاجتماعية كعقود ما قبل التشغيل، أما الثانية فكانت ذات طابع اقتصادي وإن غلب عليها الطابع الخدماتي كالبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية وجهاز تسيير القرض المصغر والمتمثل أساسا في تشجيع المبادرة الفردية وتنمية روح المقاوالية. لهذا يمكننا تقسيم سياسات الإدماج (التشغيل) إلى نمطين: سياسات اجتماعية وأخرى اقتصادية.

إذن فما هو مضمون هذه السياسات؟ وما هو نصيب خريجي التكوين المهني منها؟

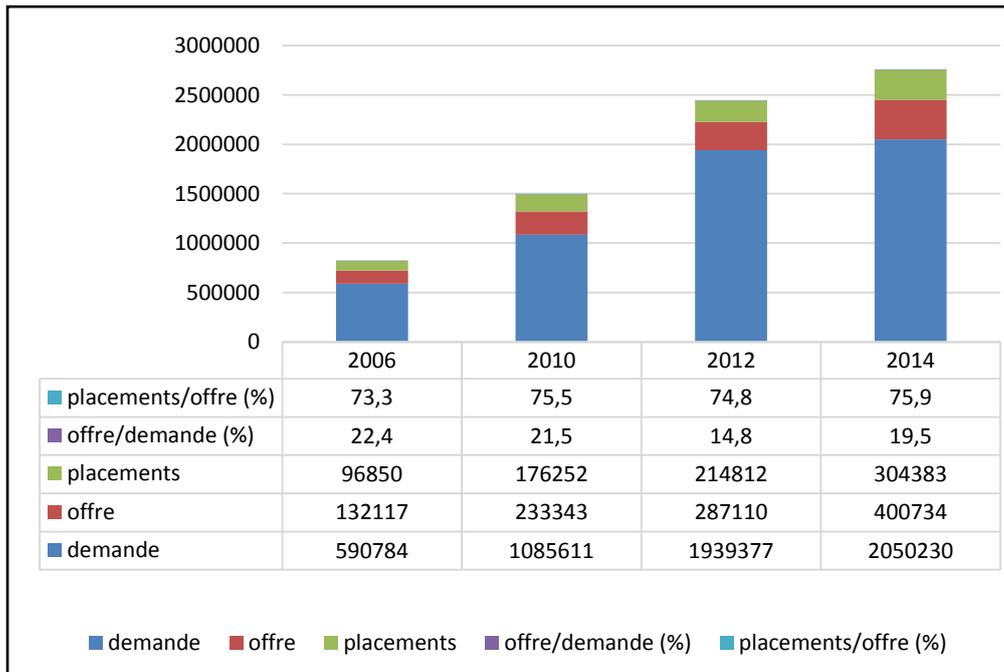
2 - 1 - 1 - السياسات الاجتماعية (المساعدة الاجتماعية).

أ - جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).

اعتمدت الحكومة الجزائرية إجراءات متنوعة في إطار تنفيذ سياستها لمحاولة ملائمة وتكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق الشغل وذلك بتخصيص مجموعة من الأجهزة للمساعدة الاجتماعية كوسيط بين هذه المخرجات وسوق الشغل وهذا طبقا "للمرسوم التنفيذي رقم (08-126) المؤرخ في (14) أفريل (2008) الذي كان هدفه الأساسي التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين الباحثين عن العمل لأول مرة، المؤهلين منهم وغير

المؤهلين وتسهيل الاستفادة من منصب شغل دائم لكل شاب طالب عمل والمسجل لدى الشبكة الوطنية للتشغيل (ANEM)⁽¹⁾.

حيث تم وضع هذا الجهاز تحت تصرف هذا الأخير بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية وذلك بغرض إدماج هؤلاء الشباب أكثر في القطاع الاقتصادي بنوعيه العمومي والخاص "سجل هذا الجهاز (ANEM) سنة (2012) خلق (234000) منصب شغل و(181000) طالبي الشغل، بنسبة التشغيل وصلت إلى (77%)⁽²⁾ في حين نجد أن هذه النسبة المسجلة في سنة (2012) لا تتوافق مع التقارير السنوية الصادرة عن الوكالة الوطنية للتشغيل. الشكل رقم (13): عروض وطلبات التشغيل بين سنتي (2006 و2014).



الشكل: من إعداد الباحث اعتمادا على التقرير السنوي للوكالة الوطنية للتشغيل ANEM 2015.

Bilan d'insertion des jeunes sur le marché du travail, Ministère du travail, de l'emploi

¹ شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر (دراسة حالة لولاية تيارت)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير مدرسة دكتوراه جامعة تلمسان، 2011 - 2012، ص150.

² ETF, ALGERIE fiche pays union pour la méditerranée, juillet 2013, p10.

نلاحظ أن الطلب المسجل ينمو بوتيرة متسارعة حيث تطور بثلاث أضعاف ما كان عليه في سنة (2006)، في المقابل تبقى عروض العمل متذبذبة حيث لم تمثل إلا (19.5%) من الطلب الكلي سنة (2014) إذ لم تستطع هذه العروض المقدمة مجازاة الطلب المتزايد لليد العاملة ولم تتمكن من التحكم فيه سواء على المدى القريب أو البعيد، فهل هذا يضعنا أمام أزمة تتعدى كونها أزمة شغل فقط؟

ويتضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني ثلاثة عقود إدماج:

✓ عقود إدماج حاملي الشهادات (CID): هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات العليا والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني بحيث:

"يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل بالمشاركة في الضمان الاجتماعي. ومن جهة أخرى، يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم. أما بالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي"⁽¹⁾.

✓ عقود الإدماج المهني (CIP): موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا:

¹ من الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل.

www.mtss.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/PROMOTIONDEL'EMPLOISDESJEUNESS.pdf

ص 11، 12، بتصرف.

"والذين قيم عددهم بـ (797.000) حسب الديوان الوطني للإحصائيات؛ أي (4%) من مجموع البطالين. وبالنسبة لفترة الإدماج، فهي سنة واحدة قابلة للتجديد بطلب من المستخدم بالاحتفاظ بمنحة الإدماج بالنسبة للهيئات والإدارات العمومية، وسنة غير قابلة للتجديد بالنسبة للقطاع الاقتصادي العمومي والخاص"⁽¹⁾.

وحسب التقرير الصادر عن وزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي سنة (2017) "تم توظيف (14336) من مجموع طالبي الشغل الحاصلين على شهادة التكوين المهني الذي بلغ عددهم (97135) مسجل لدى الشبكة الوطنية لتشغيل اليد العاملة بنسبة لم تتعدى (15%)⁽²⁾ تركزت هذه النسبة في بعض من المهن، كالبناء والأشغال العمومية، القطاع الفلاحي والصناعات الصغيرة، لكن نجد جل التخصصات الأخرى خاصة الحديثة تعاني التهميش وبالتالي يجد حاملوا هذه الشهادات صعوبات كبيرة في الإدماج المباشر في سوق العمل ويظهر التقرير السالف الذكر أن ما "يزيد عن (15331) أي بنسبة (15%) من الطلب الكلي"⁽³⁾ يعانون الإقصاء ليس المهني فقط بل الاجتماعي، ما يدفعنا إلى طرح العديد من التساؤلات لا بل أكثر من ذلك التشكيك في السياسات العمومية وفي الدور التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل ما دامت هذه النتائج توحى بوجود خلل كبير في ما يخص عدالة توزيع الفرص الاجتماعية في سوق الشغل.

✓ **عقود التكوين/الإدماج (CFI):** هذه العقود موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل وبدون تكوين، "حيث يتم وضع الشباب طالبي العمل لأول مرة بدون تأهيل ولا

¹ من الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل.

المرجع www.mtss.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/PROMOTIONDEL'EMPLOISDESJEUNESS.pdf

السابق، ص 13، 14، بتصرف.

² Ministère du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale, Bilan d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés de la formation Professionnelle, Agence nationale de l'emploi (ANEM) Alger, 1 er semestre 2017, p2, p12.

³ Ibid. p6.

تكوين* في مختلف ورشات العمل التابعة للجماعات المحلية أو في مختلف قطاعات النشاط أو في تكوين لدى الحرفيين المؤطرين. أما بالنسبة لفترة الإدماج فهي سنة قابلة للتجديد⁽¹⁾.

✓ برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): يقوم هذا البرنامج على مجموعة من المبادئ أبرزها:

"إدماج الشباب الجامعي البطال والتقنيين الساميين العاطلين عن العمل والطلابين عنه لأول مرة والذين تتراوح أعمارهم بين (19 و35) سنة حيث يهدف هذا البرنامج إلى تسهيل إدماج الحاصلين على شهادات علمية في سوق الشغل، بحيث تمنحهم هذه العقود خبرة مهنية وتحسين قابليتهم للتشغيل في قطاعات أخرى تناسب مع تخصصاتهم العلمية وقد تم تعديل هذا البرنامج فيما يخص عقد الإدماج وتحسين الأجور"⁽²⁾.

عرف هذا الأخير خلق نسب معتبرة من مناصب الشغل مقارنة بالأجهزة الأخرى لكن فقط في الجانب الخدماتي (الإداري) أين تتمركز جل القوى العاملة مع تواصل غياب القطاعات المنتجة وتزايد الطلب على العمل من طرف هذه الفئة (الحاملين للشهادات) وبالرغم من كونها مخصصة فقط لحاملين الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين، إلا أنها لم تستطع استيعاب الضغط المتواصل

* حصيللة تنفيذ الجهاز الجديد من تاريخ انطلاقه في شهر حزيران / يونيو (2008) إلى (31) كانون / ديسمبر (2009) تشير إلى أن نحو (496132) شابا طالب عمل لأول مرة تم تشغيلهم في هذا الإطار. للاطلاع أكثر أنظر: أمال قاسمي وآخرون الجزائر: إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 64، الطبعة الأولى، بيروت، 2013 ص 383.

¹ من الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل.

www.mtss.gov.dz/mtss_ar_N/emplois/2008/PROMOTIONDEL'EMPLOISDESJEUNESS.pdf مرجع سبق

ذكره، ص 15، 16، بتصرف

² دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في اقتصاد التنمية، مرجع سبق ذكره، ص 223.

لهذه الأخيرة، في ظل التوجه إلى سياسة ديمقراطية التكوين (كل أنماط التكوين سواء الجامعي أو التعليم العام، التكوين المهني) والاهتمام بالكم على حساب نوعية المخرجات.

2 - 1 - 2 - السياسات الاقتصادية (ترقية الاستثمار).

أ - الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI):

تتكون هذه الوكالة من مجموعة من الإدارات والهيئات التي تعمل على مساعدة المستثمرين في تحقيق استثماراتهم:

"حيث تركز على تقييم المشاريع ودراستها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها، سواء بالقبول أو بالرفض، إلى أن تم تعديل هذا المرسوم بإصدار أمر يتعلق بتطوير الاستثمار ومناخه وآليات عمله وذلك بإنشاء هيئة حكومية تجمع بين مهام ووسائل وكالة ترقية ودعم الاستثمار (APSI)، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)، ممثلة في الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار"⁽¹⁾.

وتعتبر هذه الأخيرة من بين المؤسسات الإدارية هدفها تسهيل ومساعدة المستثمرين الشباب في إنشاء وتأسيس مؤسسات وتسهيل إدماجهم في الحياة المهنية، حيث ساهمت هذا الأخيرة في خلق نمو معتبر في مناصب الشغل "بلغ (164414) منصب شغل سنة (2016) على عكس (30674) منصب شغل سنة تأسيس الوكالة عام (2002)"⁽²⁾ حيث بلغت عدد المؤسسات "التي تم إنشاؤها وتمويلها والمصرح بها من طرف الوكالة (7185) مؤسسة صغيرة"⁽³⁾ تركزت معظمها في القطاع الصناعي والذي شهد اهتماما بالغا من طرف السلطات المعنية، لكن بالنظر

¹ دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في اقتصاد التنمية، مرجع سبق ذكره، ص225.

² Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Edition Mai 2017, p18.

³ Ibid, p18.

إلى حجم المبالغ المالية التي خصصت لهذا القطاع مقارنة بالقطاعات الأخرى كالقطاع الفلاحي نجد أن هناك تمييز كبير بين القطاعات* .

ب - جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب (ANSEJ):

"لقد أستحدث الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب والذي تعتبر برامجه من أهم الموارد المالية التي تتشكل منها موارد الوكالة"⁽¹⁾ وبمقتضى "المادة (16) من الأمر المؤرخ في (1996/06/24) والذي يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة (1996)، إضافة إلى بعض النصوص التي وضعها المشرع الجزائري والتي تنص على ضرورة منح القروض بلا فوائد لصالح الشباب من أجل إنشاء مؤسسات صغيرة"⁽²⁾ هذه الفوائد "*Les intérêts*" دائما ما تشكل حاجزا بالنسبة للشباب ما جعل الحكومة الجزائرية تخضع نوعا ما إلى مطالب هذه الفئة بإعادة إصدار مرسوم تنفيذي يفضي بإلغاء الفوائد لأن الهدف الأساسي تسهيل عملية الإدماج وخلق مناصب شغل وذلك بالاستفادة من بعض المشاريع المقدمة من طرف الوكالة والتي تشمل جميع النشاطات حيث بعد إصدار هذا المرسوم تم تحقيق نمو في خلق عدد معتبر من المؤسسات.

* يحظى القطاع الصناعي والقطاع الخدماتي بأهمية كبيرة من طرف الدولة، وحسب الدراسة المقدمة من طرف وزارة الصناعة والمناجم ماي (2017)، حيث أظهر التقرير حصيلة المؤسسات التي تم إنشاؤها من طرف الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار ونصيبها من الدعم المالي. استفاد القطاع الصناعي سنة (2016) من (1116955) مليون دينار، لكنه شهد تطورا ملحوظا مقارنة ب النقل والخدمات التي شهدت فشل وموت عدد كبير من المؤسسات خاصة في النقل أين شهد موت عدد كبير من المؤسسات بلغ (511) مؤسسة بين سنتي (2015 و 2016)، مع أنه لا يساهم إلا ب (8.32%) بالمئة من تشغيل اليد العاملة لهذه المشاريع، على غرار القطاع الصناعي الذي يساهم ب (57.25%) بالمئة من مجمل اليد العاملة لهذه المشاريع. للاطلاع أكثر أنظر:

Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Op.cit.p18, 19,20.

¹ CNES, Rapport National sur le Développement Humain, 4^{ème} édition, décembre 2003, p137.

² شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر (دراسة حالة لولاية تيارت)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير مدرسة دكتوراه، مرجع سبق ذكره، ص 170 - 171.

ساهم جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب "بخلق (870617) منصب شغل وهذا حتى نهاية السداسي الأول من سنة (2016)"⁽¹⁾، حيث ارتكزت معظم المشاريع الممولة في "القطاع الخدماتي بنسبة (28.8%) يليه النقل ب(15.5%)"⁽²⁾ فيما لا تحظى النشاطات الأخرى بالأهمية البالغة من طرف الشباب.

لم يحظى قطاع التكوين المهني بنصيب كبير من المشاريع التي تم إنشاؤها من طرف جهاز الدعم والإدماج المهني، حيث بلغ عددها " (96022) مشروع تم تمويله منذ تأسيس هذا الجهاز"⁽³⁾ أي بنسبة (26%) من المجموع الكلي للمشاريع، أما القطاعات ذات الأسبقية فلم تتغير مع بقاء القطاع الخدماتي والفلاحي وحتى الصناعات التقليدية الأكثر طلبا من طرف حاملي شهادات التكوين المهني، ذلك رغم فشل جزء كبير من المشاريع إلا أنها لازالت مهيمنة، فيما تشهد القطاعات الأخرى كالصناعة والبناء والأشغال العمومية تراجعا.

شكلت المقاولات النسوية من مجموع المشاريع الممولة نموا "قدره ب (10%)"⁽⁴⁾ حيث ارتكزت بشكل كبير في "المهن الحرة بنسبة (44%) من مجموع المشاريع"⁽⁵⁾ وهذا لما تلعبه من دور ومكانة مهمة خاصة في بعض المهن مثل (الخبازة، الطبخ، ...)، لكن رغم هذا النمو الذي تشهده المقاولات النسوية في الجزائر إلا أنها لا زالت لم تتعدى (10%) من مجموع المشاريع، فلا تزال الهيمنة الذكورية على جل المشاريع سواء الخدماتية، الصناعية أو الفلاحية وحتى في المهن الحرة.

¹ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Op.cit, p29.

² Ibid.p30.

³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale, Bilan d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés de la formation Professionnelle, Agence nationale de l'emploi (ANEM), Op.cit. p16.

⁴ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°29, Edition novembre 2016, p28.

⁵ Ibid.p29.

ج - الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC):

تأسس الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب "المرسوم التنفيذي رقم (94-188) المؤرخ في (06) جويلية (1994)"⁽¹⁾، ويتكفل هذا الجهاز بدعم استحداث النشاطات من طرف البطالين "ذوي المشاريع البالغين ما بين (35 و 50 سنة) والذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية ولأسباب تتعلق بالمأساة الوطنية"⁽²⁾، مع ضرورة توفر الشروط الضرورية في هؤلاء الأشخاص مع العلم أن الحد الأدنى للمشروع لا يتعدى (1 مليون دينار) عكس المشاريع الممولة من طرف الأجهزة الأخرى.

ساهم هذا الصندوق بتمويل "138716) مشروع منذ تأسيسه حتى (2016/12/31) استقرت معظمها في نقل البضائع، الخدمات، الفلاحة والحرف التقليدية"⁽³⁾ إذ ساهمت هذه الأخيرة (المشاريع) بدورها في "إدماج أو خلق (288721) منصب شغل"⁽⁴⁾، وإن كانت غير كافية نظرا للطلب المتزايد لليد العاملة، إلا أننا بالعودة لطبيعة المشروع والسقف المالي المخصص له فنسجد أنه مخصص لإدماج فردي كما ورد في المرسوم التنفيذي أو كتعويض لأسباب اقتصادية لهذا لم يكن لخريجي التكوين المهني نصيب كبير من هذه المشاريع لأسباب تتعلق بالسن (35 - 50 سنة) كشرط في الاستفادة من هذه المشاريع، فنجد فقط "2376) مشروع تم تمويله من

¹ المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994، الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في 07 جويلية 1994، ص5.

² الموقع الإلكتروني للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، تاريخ الاطلاع 2017/11/12. www.CNAC.dz

³ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Op.cit. p26, 27.

⁴ Ibid.p26.

طرف هذا الصندوق منذ النشأة حتى (2017/05/31)⁽¹⁾ لهذا لم تكن مساهمته في الإدماج فعالة بما فيه الكفاية، حيث ساهم "بخلق (5674) منصب شغل"⁽²⁾.

د - جهاز تسيير القرض المصغر (ANGEM):

تتمثل وظيفة هذا الجهاز في تمويل وترقية الشغل الذاتي في إطار تنمية روح المقاوالتية "وتعتبر هذه الوكالة واحدة من الوسائل الفعالة لتجسيد سياسة الحكومة فيما يخص التخفيف من حدة البطالة عن طريق الشغل الذاتي خاصة لدى فئة الإناث وتنمية روح المقاولة التي تساعد الأفراد في إدماجهم المهني"⁽³⁾ ويعد إجمالي المناصب التي تم تحقيقها من طرف هذا الجهاز في غضون (7 سنوات) أي من (2005) "سنة تأسيس هذه الوكالة إلى (2012) بما يقارب (677402) منصب شغل"⁽⁴⁾، مقارنة بعدد المشاريع الممولة من طرف الوكالة والتي "بلغت سنة (2016)، (769648) مشروع تم تمويله في مختلف النشاطات"⁽⁵⁾.

وحسب الإحصائيات المقدمة من طرف وزارة الصناعة والمناجم أن هذا الجهاز ساهم منذ سنة تأسيس المشروع إلى غاية (2016/06/30) "بخلق (1.154472) منصب شغل في مختلف القطاعات"⁽⁶⁾، مع هيمنة بعض القطاعات كالصناعات المصغرة (TPI)، القطاع الفلاحي، القطاع الخدماتي والصناعات التقليدية سواء فيما يخص "المشاريع الممولة من طرف الجهاز والتي

¹ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale, Bilan d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés de la formation Professionnelle, Agence nationale de l'emploi (ANEM), Op.cit. p17.

² Ibid. p17.

³ دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في اقتصاد التنمية، مرجع سبق ذكره، ص228.

⁴ المرجع نفسه، ص228.

⁵ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°29, op.cit. p31.

⁶ Ibid. p31.

بلغت (91.10%)⁽¹⁾ من مجموع المشاريع الكلية أو من حيث مساهمته في امتصاص الطلب على العمل.

هـ - البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA):

بعد التهميش الكبير الذي شهده القطاع الفلاحي بعد ثمانينيات القرن الماضي كما أشرنا في الفصل الثاني جراء عوامل عديدة (اجتماعية، اقتصادية، سياسية...) إلا أنه مع مطلع الألفية الجديدة (2000) تم رد الاعتبار لهذا القطاع باعتباره واحد من الركائز التي يستند إليها النموذج التنموي في الجزائر ومساهمته في الدخل المحلي من القيمة المضافة "لهذا وضعت الدولة الجزائرية وعلى خلاف البرامج الأخرى مجموعة من الآليات تمحورت في برامج تنموية على شكل سياسات دعم وتطوير الإنتاج الزراعي"⁽²⁾ إلا أننا نجد كل البرامج والأجهزة التي خصصت كان نصيب القطاع الفلاحي من هذه البرامج الممولة كبيرا، وكانت مساهمته فعالة إلى حد ما في خلق مناصب الشغل نذكر مثلا جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب حيث قام بتمويل مشاريع عدة ساهمت في "خلق (71309) منصب شغل شأنه شأن جهاز تسيير القرض المصغر، حيث قام هذا الأخير بتمويل (82917) مشروع في المجال الزراعي"⁽³⁾ وبهذا يكون هذا البرنامج تكميلي لكل البرامج الهادفة إلى تشجيع الاستثمار أكثر في القطاع الفلاحي وجعله ينافس القطاعات الأخرى.

¹ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°29, op.cit. p31.

² دهماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر "محاولة تحليل"، مرجع سبق ذكره، ص226.

³ محمد قوجيل، دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير مرجع سبق ذكره، ص156، ص160.

3 - سياسات التشغيل/إدماج كآلية لتحقيق الملاءمة بين التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر:

يعتبر التحلي الجزئي للدولة عن جملة كبيرة من المهام لفائدة القطاع الخاص التي لم تتجلى ملامحه بعد (بل تم تضخيمه من خلال الخطابات السياسية في حين لازالت الدولة تمثل الممول الرئيسي لجل المشاريع) قد يزيح عنها جزءا هاما من أعبائها التي تثقل كاهلها مثل قضية التشغيل، الحد من أزمة البطالة لتلقي بها على عاتق القطاع الخاص الذي تحتم عليه استقطاب واستيعاب طالبي الشغل الجدد ونخص بالذكر خريجي التكوين المهني بفضل الاستثمار، من أجل إحداث مناصب شغل جديدة وذلك بالضغط على القطاعات الاقتصادية وابتكار مجالات جديدة مشغلة وأكثر إنتاجية، وقد تكون لهذه السياسة انعكاسات إيجابية على المجتمع وعلى الاقتصاد الوطني خاصة، كما يمكن لها أن تتسبب في إفشال المشروع التنموي إذا ما عجز القطاع الخاص عن المساهمة الفعالة في توزيع عادل وخلق نوع من التلاؤم بين التكوين وعالم الشغل.

شهد القطاع الخاص في الجزائر نموا في السنوات الأخيرة (2004 - 2017) تزامنا مع الانتعاش الذي عرفه الاقتصاد الجزائري مؤخرا، وكذا ارتفاع الإنفاق الحكومي وزيادة نفقات التسيير، إلا أن هذه الوضعية الحالية لا تزال تمتاز بنمو غير كاف في بعض القطاعات ولا يمكن وصفها بالإيجابية فاتباع هذا النهج كان لتغطية العجز القائم وليس إدراكا منها لأهميته كبديل يمكن الاعتماد عليه للخروج من كل الآثار الناجمة عن الأزمة التي عرفها الاقتصاد في نهاية الثمانينات (1986) والأزمة العالمية (2008) والناجحة عن قصور المؤسسات العمومية في تحقيق التنمية الاقتصادية، إذ تعتمد هذه السياسات على مجموعة من الامتيازات الاقتصادية الممنوحة للشباب بالإضافة إلى المرافقة المالية والتقنية، وتأتي هذه الأجهزة السالفة الذكر التي أنشأتها الدولة كتطبيق لهذا المنهج على أرض الواقع محاولة منها إلى الملاءمة بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق الشغل كأولوية وكمقصد عبر تشجيع المبادرة الفردية وغرس روح المقاولاتية بين الشباب بصفة عامة وخاصة خريجي المؤسسات التعليمية والتكوينية بأصنافها (العليا والمعاهد المتخصصة في

التكوين المهني ومؤسسات التكوين المهني)، بوصفهم مؤهلين لإنشاء المشاريع وقادرين على المبادرة والإبداع.

لكن وبالرغم من كل هذه الجهود المبذولة في سبيل تشجيع عملية إنشاء المؤسسات الجديدة ومحاولة تحقيق الفرضية التلائمية المذكورة سابقا تبقى النتائج المتحصل عليها متواضعة لا تعكس كل هذا الاهتمام الزائد وهذا التضخيم في كمية رأس المال الذي تم ضخه.

فالمقاولاتية في الجزائر تعرف جمودا كبيرا إذ بلغ عدد "المؤسسات المنشأة حتى (2016/12/31) (1022622) مؤسسة منها (390) مؤسسة تابعة للقطاع العمومي مساهمة بذلك في خلق (2540689) منصب شغل بزيادة قدرها (11%) بين (2015/06/30) و(2016/12/31)"⁽¹⁾ هذه النسبة يمكن اعتبارها إيجابية لكن مقارنة بإمكانات الجزائر المادية والبشرية فإنها لا ترقى للمستوى المطلوب، لأنه في الواقع إن نجاح هذه السياسات مرهون بنوعية التكوين القاعدي والمهني لدى الشرائح المستهدفة لضمان نجاح أكثر لهذه السياسات، وما يظهره تقرير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر لسنة (2017) عن موت المؤسسات والتي كانت أغلبها من المؤسسات التي تضم أقل من (10 salariés) باختلاف نوعية المؤسسات سواء فيما يخص الشخص المعنوي أو الشخص الطبيعي (ذوي المهن الحرة)، نجد أن وفيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (La mortalités des petites et moyennes entreprises) تتركز كثيرا عند "الأشخاص ذوي المهن الحرة والتي بلغت في نهاية سنة (2016)، (22785) مؤسسة تركزت معظمها في الصناعات التقليدية والاستغلال الفلاحي بنسبة (58%) و(29%)⁽²⁾ على التوالي، ويرجع هذا إلى المخاطر الطبيعية في القطاع الزراعي وتدخل عوامل أخرى خارجية في نجاح وفشل هذه المؤسسات "وتقل في مجالي العدالة والصحة أما فيما يخص الأشخاص المعنويين والتي

¹ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, op.cit. p 07, p 08.

² Ibid, p 17.

بلغت (11686) مؤسسة كانت معظمها في القطاع الخدماتي بنسبة (60%) من المؤسسات حتى نهاية سنة (2016)⁽¹⁾ هذا ما يوحي بوجود عوامل تتعدى البعد المادي في فشل هذه المشاريع إلى بعد آخر رمزي (ثقافي)، فهل يمكن ردها إلى غياب ثقافة المقاوالتية وقلة النضج في بعث المشاريع وسوء التسيير؟ أو إلى غياب رؤى استراتيجية في منح هذه المشاريع وغياب المرافقة ضف إلى ذلك البيروقراطية والفساد الإداري الذي أصبح سمة من سمات القطاع الإداري في الجزائر؟

وبغض النظر عن كل هذه العوامل فالمؤسسة كمفهوم يتجاوز ذلك البعد الاقتصادي التقني المادي واستنادا للأطر الكلاسيكية والنيو-كلاسيكية وحتى الحديثة في علم الاجتماع فالمقاولة لا يمكن اعتبارها مؤسسة اقتصادية منتجة فقط، وليست مجرد تنظيم إداري يتم الانتساب إليه كما تعتقد التيلورية "*Taylorisme*"، وليست مجرد نسق اقتصادي منتج لكيانات اجتماعية مادية تتحكم فيه علاقات الإنتاج وتقسيم العمل كما يرى (A. Smith) بل تتعداها إلى كونها مؤسسة اجتماعية بالدرجة الأولى تضم رأسمال لا مادي على حد تعبير (A. Gorz) شأنها شأن باقي المؤسسات الاجتماعية الأخرى.

مما سبق يتبين أن إشكالية الملاءمة بين العرض والطلب على التكوين في سوق الشغل في السنوات الأخيرة كان لها عدة أبعاد اقتصادية، اجتماعية وسياسية، فقرار الحكومة بضخ هذه المبالغ المالية الهائلة وتخصيص الجزء الأكبر منها لدعم مشاريع لفائدة الشباب بغية إيجاد نوع من التوافق "*Adéquation*" بين العرض والطلب أثار ردود أفعال العديد من الخبراء حول هذه الإجراءات وأثرها على الاقتصاد طالما أن هذه الأنشطة الممولة غير منتجة للثروة فمنهم من يرى أن غلبة الطابع الاجتماعي هو السبب في فشل هذه السياسات بصفة عامة ما يؤكد (بشير مصيطفي) "أن نتيجة ضخ السيولة لغرض التشغيل فاشلة بسبب الطابع الاجتماعي للعملية وعدم

¹ Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Op.cit, p 15.

تطبيق معايير النجاعة على المؤسسات الجديدة⁽¹⁾، في حين يرى (عبد الرحمان تومي) عكس ذلك بأن الطابع الاقتصادي هو السبب في فشل سياسات الإدماج وأن هذه الأرقام أي (المبالغ المالية التي تم ضخها):

"تتساقط والأرقام الخاصة بالتضخم والبطالة بعد ضخ حوالي (29 مليار دولار) في الاقتصاد في ظرف قياسي، ويضيف بأنه في حال صحة هذا الرقم بالنسبة لمناصب الشغل فإن عدد البطالين في الجزائر لا يتعدى (100 ألف) بطال في (2011) وأن الاقتصاد الجزائري متقدم عن الاقتصاديات الأوروبية والأمريكية وهي أرقام وهمية لا تعكس حقيقة الاقتصاد والسوق الجزائري"⁽²⁾.

إلا أننا نرى أن معالم هذه السياسة وتطبيقها المعتمدة من قبل الحكومة قائمة على تناقضين: يتمثل الأول في العامل السياسي البحت الذي يميزها، فتمويل هذه المشاريع وتشجيع المبادرة الخاصة لمحاولة التوفيق بين العرض والطلب هو قرار سياسي بعيد عن معالجة اقتصادية أو اجتماعية، وإذا أمعنا النظر نجد أن هناك تباين كبير في عدد المؤسسات الممولة جغرافيا بسبب التوزيع الغير عادل للفرص ما بين مختلف الشرائح الاجتماعية "وخاصة فئة الشباب وما بين الأقاليم مؤشرا مهما للحكم على جدية وفعالية سياسات الإدماج، كما أن منح عقود التشغيل كثيرا ما يتم على أساس الوساطات، أما إقليميا فيلاحظ تركيز مفرط في توطين المشاريع الاستثمارية بمناطق الشمال الجزائري"⁽³⁾.

ومقابل ذلك تعيش فئة كبيرة من خريجي التكوين المهني إقصاء اجتماعيا وأن هذا التناقض لا يقتصر على العامل السياسي فقط بل أكثر من ذلك يشكل العامل الثقافي الرمزي بعدا هاما لطالما يتم تجاوزه في جل الدراسات الاجتماعية والاقتصادية، وقد اعتبره العديد من المفكرين على

¹ سميرة العابد وزهية عبا، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة باتنة 2011 ص 75.

² المرجع نفسه، ص 83.

³ رحيم حسين، سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم، موضوعات في الاقتصاد الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 144.

أنه شكل من أشكال الصراع الطبقي المحرك للتاريخ فيصنفها (A. Gramsci) بالشرائح الاجتماعية المهيمن عليها حيث يفرق (A. Gramsci) بين المدرسة الكلاسيكية والمدارس المهنية فيعتبر:

"خريجي المدرسة الكلاسيكية مثقفين وبالتالي مؤهلين إلى فعل الهيمنة بينما ينشغل خريجو المدارس المهنية بتطوير القاعدة الصناعية وهو توجه محكوم مسبقا بخلق أنماط متباينة تعكس رؤية واضحة لإرساء التفاوت المعرفي والفكري أي بخلق نخبة مميزة ثقافيا في مقابل خلق عدد من المدارس المختصة في الأعمال المهنية (كمؤسسات التكوين المهني) بحيث يكون نشاط الطالب المستقبلي مشكلا ومحدد مسبقا ومنذ البداية"⁽¹⁾.

وهذا الذي يؤكد عليه (P. Bourdieu) بوصفه نوع من أنواع العنف الرمزي الممارس على شريحة كبيرة من المجتمع والذي يعيد إنتاج البناء الاجتماعي ذاته، ومن هذا المنظور نجد في الواقع خلل كبير في توزيع فرص العمل فخريجي التكوين المهني هم الفئات الأقل حظا وهم في العادة الأبعد من الحصول إما على عقود تشغيل أو فرص لإنشاء مؤسسة من الفئات الاجتماعية الأخرى كخريجي الجامعات والمعاهد العليا والمدارس الخاصة (كما هو مذكور أعلاه فيما يخص عقود التشغيل وسياسة ترقية الاستثمار) كونهم غير مؤهلين ولا يحملون ثقافة علمية تخول لهم ذلك.

ومن هذا المنطلق تبقى الفرضية التلاؤمية بين التكوين المهني وسوق الشغل التي كانت دائما حاضرة في كل الخطابات السياسية حبرا على ورق رغم تركيز العديد من الدراسات (أنظر الدراسات السابقة) على وجود اختلال كبير بين العرض والطلب على التكوين في الآونة الأخيرة، وتحقيقها في الواقع أصبح صعبا مع تزايد الطلب على الشغل خاصة مع بروز مفاهيم جديدة كقابلية التشغيل وهو المفهوم الأكثر شيوعا ويأخذ هذا المفهوم طابع الجدوية في ظل تقليص نفوذ

¹ عمامي جلييلة، الثقافي والسياسي في فكر غرامشي، فن الطباعة، الطبعة الأولى، تونس، 2016، ص 36.

الدولة مما يجد من قدرتها على التشغيل، لذلك يجب على الفرد في ظل النظام الجديد أن يجد لنفسه عملا، فلم يعد الحديث عن الحق في الشغل مطلبا رئيسيا على الدولة تلبيته بل سيكون الفرد هو المسؤول الأول عن بطالته وهو في نفس الوقت مطالب برفع مستوى تكوينه وتأهيله بما يدعم حظوظه في سوق الشغل.

4 - قابلية التشغيل "Employabilité" المطلب الرئيسي للملاءمة بين التكوين المهني وسوق الشغل.

لم يكتف النظام الرأسمالي بالشكل الإنتاجي وتطوير الأساليب التنموية فقط بل أصبح شديد الحرص على الترويج لجملة من المفاهيم، من الانتعاش الاقتصادي والتنمية المستدامة في القرن العشرين، إلى مجموعة من المفاهيم التي أصبحت تلعب دورا محوريا في حل اقتصاديات العالم خاصة الدول النامية على غرار الإدماج المقاولاتية، قابلية التشغيل...

ويعتبر مفهوم قابلية التشغيل من المفاهيم الحديثة النشأة والتي أفرزها الاقتصاد العالمي الجديد، والذي تم اعتباره من المفاهيم التي بتطبيقها ستخلص أو ستضع حدا لظاهرة البطالة في العالم، إلا أننا نعتبره مجرد مفهوم كغيره من المفاهيم التي تمخضت عن الأزمات المتتالية التي يخلقها النظام الرأسمالي خاصة في شكله المتطور.

تكتفي معظم بل جل دول العالم الثالث بدور المستهلك والمستقطب لكل المنتجات ليس فقط المادية الغربية بل أكثر من ذلك الفكرية دون النظر في عواقبها وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية ودون مراعات خصوصيات مجتمعاتها، هذا الذي تظهره كل الإصلاحات التي فرضت على هذه الدول، فإكتفاء الدولة بدور المراقب وتخليها عن خلق مناصب الشغل لصالح القطاع الخاص وترجيح دور الفرد في الحياة الاقتصادية لم تزد اقتصادياتها إلا وضعا مترديا وأكثر تعقيدا.

لم يحظى مفهوم قابلية التشغيل بالاهتمام الكبير من طرف ميدان البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، على خلاف المفاهيم الأخرى كآليات التشغيل، الإدماج، الاندماج، التنمية... لكن

بعد العقدين الأخيرين أصبح حاضرا في كل الإصلاحات الاقتصادية ويشكل رهانا تركز عليه السياسات العمومية، ومن أبرز الدراسات السوسولوجية التي تناولت هذا المفهوم باعتباره حقل تفكير وليس مجرد مفهوم مرتبط بتغيرات سوق الشغل، دراسة (صالح المازقي)* بعنوان "دعوة إلى فهم التشغيلية"⁽¹⁾، حيث يطرح تطور المفهوم بوضعه في سياقه التاريخي حسب المدارس الأنجلو سكسونية والفرنسية باعتبارها منبع كل الأطر الفكرية، فحسب المدارس الأمريكية والإنجليزية يعبر مفهوم التشغيلية (على حد ترجمة صالح المازقي) عن البنية الصحية والسلامة الجسدية للأفراد، أي هو أداة للتمييز بين المؤهلات السوسيو- صحية للأفراد، فهو كمفهوم في بعده الإجرائي يعتبر وسيلة للإدماج المهني لكن في بعده التطبيقي يحمل عدة دلالات أبرزها الإقصاء المهني والاجتماعي لشريحة كبيرة من المجتمع.

أما عن تطور مفهوم التشغيلية أو قابلية التشغيل "*Employabilité*" في الفكر الفرنسي وبالتحديد بعد الحرب العالمية الثانية أين غابت كل النزاعات الأيدلوجية العرقية حيث شهدت هذه المرحلة من التاريخ حراك عالمي لقوة العمل فلم يهتم المنهج الفرنسي بعامل التأهيل والكفاءة في استقطاب اليد العاملة الأجنبية أي إدماج كل الأفراد بغض النظر عن إثنياتهم دياناتهم فسميت هذه الفترة بالسنوات الجيدة، لكن بعد الركود الاقتصادي في نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات الذي شهده العالم أعاد الفكر الفرنسي إحياء الفلسفات العنصرية التقليدية وإعطائها طابع متجدد ومؤسسي تدعّمه مجموعة من القوانين فأعيد وفق هذا الطرح صياغة مفهوم التشغيلية/ قابلية التشغيل وفق تصورات أيديولوجية، عرقية، للتمييز بين القوى العاملة الفرنسية والأخرى

* صالح المازقي، أستاذ محاضر في علم الاجتماع بجامعة تونس، كانت أطروحة دكتوراه حول: بطالة الإطارات في تونس: أسبابها، نتائجها، انعكاساتها، ومقترحات حلها، عام 1988، كما له عديد المؤلفات، اهتم بنقد وتحليل مسار الثورات العربية واستشراف مستقبلها من خلال قراءة تقلبات الأوضاع السياسية والاجتماعية من دول الربيع العربي ضمنها في كتاب له "تأملات في السياسة والاجتماع" 2013.

¹ صالح المازقي، دعوة إلى فهم التشغيلية، الدار المتوسطة للنشر، ط 1، تونس، 2012.

المهاجرة، فلم يعد مفهوم التشغيلية/ قابلية التشغيل يمثل أداة ووسيلة للإدماج المهني والاجتماعي بل أصبح أداة للإقصاء الاجتماعي بالدرجة الأولى* .

هذا من حيث المرجعيات الفكرية، أما من حيث الدراسات الإمبريقية خاصة "الاقتصادية"⁽¹⁾ نجد أنها تنطلق في تناولها لهذا المفهوم من بعده الإجرائي ووفق نظرة فردانية المتمثلة في مدى قدرة الفرد على الحصول على منصب شغل والمحافظة عليه أو المحافظة على منصبه، فقابلية التشغيل وفق هذه النظرة تتعلق بالفرد وقدرته على اكتساب كفاءات ومهارات وتجاوز كل الحواجز التي يفرضها سوق الشغل لكن كما يقول (Musette) "قابلية التشغيل لا تتعلق بالشغل فقط بل قطاعات النشاط كذلك والتي أصبحت تعاني من اختفاء بعض المهن في سوق الشغل"⁽²⁾ فليس على الفرد وحده تحسين قابليته للحصول على منصب شغل، بل يتوجب على الدول (الجزائر كمثال) توفير وخلق فرص شغل تتلاءم ومؤهلات هذه الفئة من المجتمع سواء البطالين أو المشتغلين.

فقابلية التشغيل تحمل تقاطع نوعين من الأسئلة، العائد من التكوين والفائدة منه في رفع وتمكين الفرد من اكتساب كفاءات وخبرات مهنية تجعل منه قابلا لشغل منصب في سوق الشغل ومن جهة أخرى وظائف سوق الشغل أي تشغيلية هذه التخصصات أو الشعب في سوق الشغل.

* من خلال اطلعنا على هذه الدراسة، حاولنا اعطاء ملخص حول تطور مفهوم قابلية التشغيلية، حيث لم نجد دراسات من هذا النوع وللإطلاع أكثر أنظر المرجع السابق، أ. صالح المازقي، دعوة إلى فهم التشغيلية.

¹ Fandi nazih, Flexibilité de l'emploi, l'employabilité et développement des compétences, Thèse de doctorat en science économiques, université de Tlemcen, 2012 – 2013.

² Actes du colloque national organisé par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturel (CRASC), Quelle formation pour quels emplois en Algérie ? Oran, Op cit, p47.

4 - 1- محدودية قابلية تشغيل خريجي التكوين المهني وحتمية سوق الشغل في الجزائر:

تعد التغيرات التي عرفها النظام والانفتاح على العالم الخارجي من الأسباب الوجيهة التي دفعت الدولة الجزائرية إلى محاولة استبدال مفهوم التشغيل بقابلية التشغيل باعتباره هو الحل لمشكل الإدماج، وفي نفس الوقت الرفع من مستوى الكفاءات المهنية لطالبي الشغل وبهذا تقصي الدولة نفسها من تحمل مسؤولية المشغل الرئيسي لتكتفي فقط بدعم حظوظ أفرادها في سوق العمل "بغض النظر عن وضعية طالبي الشغل سواء كانوا من ذوي خبرة أو ممن يترشحون للمرة الأولى للشغل والإندماج في سوق الشغل"⁽¹⁾.

تمثل هذه الدراسة تقويما وإن كان نظريا إلى حد ما لما تم إنجازه على مستوى السياسات العمومية وما يتعلق بالتشغيل، فما هو مجزتنا من إحصائيات ومعطيات حول خريجي الجامعات والتكوين المهني الحاصلين على شهادات في مختلف التخصصات والمندمجين في سوق الشغل بغض النظر عن طبيعة هذا الشغل لا يمكنها أن تجعل من هذه الدراسة دراسة تقييمية ذات دلالة إحصائية ما لم توثق بتحقيق ميداني، فهذا ما يجعلنا نتساءل من جديد هل تعتبر قابلية التشغيل كمفهوم ذاع صيته في الآونة الأخيرة هدفا للارتقاء بمستوى التكوين المهني في ظل الأوضاع المتأزمة التي يشهدها سوق الشغل؟

تشير الدراسات والتقارير الرسمية بأن نسبة البطالة ارتفعت من "9.8%" سنة (2013) إلى (10.6%) في نهاية سنة (2014)⁽²⁾ مع تواصل ارتفاع بطالة الشباب دون انقطاع إذ نجد أن أغلبية هذه الفئة الأكثر عرضة والأكثر مساسا بهذه الظاهرة هم الشباب الحاملين للشهادات الجامعية في جميع التخصصات ومختلف المستويات، والأخطر من ذلك أن عدد الوافدين الجدد إلى

¹ أشغال الندوة الدولية، خريجو المؤسسات الجامعية تونس: بين راهن التكوين وإشكاليات التشغيل، تنسيق د. الأضر نصيري، من 28 إلى 30 نوفمبر 2012، جامعة صفاقس، تونس، ص13.

² Mohamed Saïd MUNETTE, De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences ? Une vision du Maghreb, centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) et Bureau de l'organisation internationale du travail à Alger (BIT), Alger, 2016, p 46.

سوق الشغل يزداد كل سنة حيث قدر عدد الطلبة المسجلين سنة " (2015/2014) ب (1.3 مليون) طالب مسجل في كامل القطر الوطني، وما يفوق (220000) مسجل جديد"⁽¹⁾ هذا التراكم في رأس المال اللامادي دفع الدولة الجزائرية بعد تراكم الأزمات إلى تقديم وعود لهذه الطبقة بخلق ما يزيد عن (2 مليون) منصب عمل بين القطاعين العام والخاص باعتقادهم أن خلق هذا الكم من مناصب الشغل في ظرف قياسي أمر ممكن في ظل الانتعاش الاقتصادي الذي تعيشه البلاد.

هذا التناقض (تبني مفاهيم جديدة كقابلية التشغيل، الذي تكفل بتكوين ما يزيد عن مليوني طالب جامعي مقابل عجز مؤسسات سوق الشغل في استيعاب هؤلاء الأفراد) لا يمكنه أن يعبر إلا على أن قابلية التشغيل لا تمثل عند هؤلاء الأشخاص إلا كحل لمشاكلهم الخاصة وخلق مناصب الشغل هذا لا يرتبط لا من قريب ولا من بعيد بالحراك التنموي الشامل الذي يتكرر في جل الخطابات السياسية الروتينية.

هذا فيما يخص حاملي الشهادات الجامعية، أما بالعودة إلى قطاع التكوين المهني وخريجي هذا الأخير، فإن الهدف الرئيسي وراء كل هذه الإصلاحات التي شهدتها هذا القطاع وتبني المقاربة بالكفاءات ببعديها المعرفي والعملية محاولة بذلك إعطائه مكانة اقتصادية واجتماعية تجعله يتوافق مع التطور التكنولوجي والمعلوماتي التي تفرضه العولمة، هو تحسين قابلية تشغيل هذه الفئة ورفع كفاءاتهم المعرفية باعتبارهم فاعلين اجتماعيين قادرين على حجز مكانة في ظل المنافسة والانتقاء التي يعرفها سوق الشغل، بحكم احتكاكهم واندماجهم المؤقت من خلال فترة التمهين لكن الواقع يظهر عكس ذلك، حيث يساهم التكوين المهني في الجزائر بتكوين " ما يزيد عن (600000)

¹ Mohamed Saïd MUNETTE, De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences ? Une vision du Maghreb, centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) et Bureau de l'organisation internationale du travail à Alger (BIT), Op.cit, p47.

متربص في مختلف التخصصات بين متخرج ومزاوول للتكوين موزعة على (1200) مركز تكوين مهني⁽¹⁾ حسب تصريح وزير التكوين المهني والتمهين.

في المقابل يعيد "رئيس منتدى المؤسسات (FCE) (M.Haddad) طرح مشكل نقص الأيدي العاملة المؤهلة، ويدعو إلى خلق مراكز صغيرة للتكوين تخص هذه المشاريع الكبيرة"⁽²⁾ فهذا الطرح وإن لم يختلف كثيرا عن سابقه (قبل الإصلاحات) إلا أنه يوحي بوجود خلل على مستوى التكوين المهني كمؤسسات وكأفراد، أما الأولى فلازال التكوين المهني يعاني تهميش فعليا سواء من حيث التمويل ومن حيث المادة الأولية وهذا ما ينعكس سلبا على تكوين الأفراد، أما الثانية فتتعلق بالخصائص السوسيو-ديموغرافية والسوسيو-ثقافية للمتكونين والتي تتمثل في: (ضعف التحصيل العلمي والمتمثل أساسا في الإقصاء من التعليم الأساسي - ضعف الرأسمال الاجتماعي ...). كل هذه الخصائص تشكل عائقا للفرد في تحسين قابلية تشغيله خاصة وأن مفهوم قابلية التشغيل لا ينص ولا يراعي إذا كان لحامل الشهادة خبرة مهنية أو لا، الأمر الذي يضعنا أمام مشكل آخر وكما يرى (Ledrut) "كلما تصاعد عدد العاطلين عن العمل كلما كان التشغيل أكثر انتقاء"⁽³⁾ أي كلما كانت تجزئة سوق الشغل كبيرة، كلما قل توظيف حاملي الشهادات، ولا شك أن التكوين المهني من الشهادات القليلة الحظ في مجال التشغيل خاصة مع اعتماد قابلية التشغيل والتضخم الكبير في نسب البطالة.

لا يمكننا إرجاع الخلل بمنظومة التكوين المهني فحسب، فسوق الشغل في الجزائر يشهد منذ أكثر من عقدين من الزمن هذا التراكم الكبير لطالبي الشغل في ظل غياب سياسات تنمية فعالة سواء على مستوى التكوين المهني أو سوق الشغل ترى في مفهوم قابلية التشغيل نتيجة لفعالية سياساتها، وإذا كان هذا الأخير (قابلية التشغيل) تبنته الدولة كاستراتيجية لتجرد نفسها من الدور

¹ Youcef Elmeddah, La formation professionnelle en Algérie...Mythes et réalités, publication sur le site « THE BLOG » le 21 Février 2015, p2, www.THEBLOG.dz

² Ibid, p2.

³ أشغال الندوة الدولية، خريجو المؤسسات الجامعية تونس: بين راهن التكوين وإشكاليات التشغيل، مرجع سبق ذكره ص13.

المركزي الذي ينص على الحق في الشغل لكل طالب شغل حامل لشهادة وفي المقابل تختلف خطابات حاملي شهادات التكوين المهني والتعليم العالي شكلا ومضمونا حيث يعتبرون أنفسهم ضحايا لسياسات الدولة وطالما يعبرون على مطالبهم بالعودة إلى الحق في الشغل باعتبار هذا المطلب جوهرى لأنه لا زال ينظر إلى الدولة على أنها فاعل مركزي في المجتمع لا بد لها أن تخلق مناصب شغل لكل فرد وأن تقوم بالتنمية وأن تعد البنية التحتية لتتحول الدولة من مالك لوسائل الإنتاج إلى دولة مالكة للأفراد، هذه الحقيقة لا يمكن إنكارها فلا يمكننا أن نغير منظومة تفكير لها ترسبات تاريخية.

خلاصة الفصل:

في قراءتنا لمسار الإدماج المهني في الجزائر منذ الاستقلال من خلال عرض لمختلف المراحل التي مر بها سوق الشغل وأبعناها في الفصل الثالث بعمل نقدي لسياسات التشغيل التي اعتبرناها في الواقع سياسات تبنتها الدولة بغية التعامل مع مظهرات الأزمات المتعددة وليست أزمت البطالة أو مشكل الملائمة بين التكوين المهني وسوق الشغل فحسب، رغم إدخال مفهوم قابلية التشغيل بكل ما يحمله من تناقضات، إلا أنه تبين لنا من خلال اطلاعنا على مجموعة من الدراسات الاجتماعية خاصة والاقتصادية إضافة إلى تقارير وبيانات إحصائية أن هذه السياسات والإجراءات لم ترقى للمستوى الذي كانت تطمح إليه الدولة الجزائرية سواء على مستوى سياسات الإدماج أو على مستوى قابلية التشغيل، أو على مستوى التكوين المهني، فلا زال خريجو التكوين المهني يعانون من مشكل الإدماج شأنهم شأن خريجي التعليم العالي بل وأكثر حدة تفسره معدلات البطالة المرتفعة عند هذه الشريحة من المجتمع، لهذا يمكننا القول أن عدم التلاؤم بين التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر معطى موضوعي وحقيقة لا يمكن إنكارها.

لكن لا يمكن الكشف عن معالم هذه العلاقة القائمة بين التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر من خلال القراءات المتعددة في هذه المعطيات الإحصائية وإن كانت بيانات تصدر عن هيئات رسمية إلا أنها ليست بكافية للحكم على طبيعة هذه العلاقة ما لم تتبع بإثبات وتحقيق ميداني نستند عليه، لهذا وقع اختيارنا على مدينة تلمسان كمجتمع بحث وهذا لعدة اعتبارات وعدة أسباب والتي سنينها بالتفصيل في الفصل الموالي.

الفصل الرابع:
واقع التكوين المهني وسوق
الشفغل
(دراسة ميدانية بولاية
تلمسان)

تمهيد:

بعد تطرقنا في الإطار النظري إلى واقع التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر محاولة منا فهم وتفسير رهن هذه العلاقة وطبيعتها، إلا أنه يبقى ذلك الطرح النظري وكل تلك التفاسير ناقصة ما لم تتبع بتحقيق إمبريقي ميداني تتمكن فيه من مساءلة الواقع والتعايش معه وكما يقول (C. Bernard) "إن المناهج لا يمكن أن تدرس نظريا كقواعد عامة بل يفترض على العالم أن يسير وفقا لها"⁽¹⁾ حتى لا تصبح مسلمات لا يجوز تجاوزها أو نقدها، كما يرى (P. Bourdieu) أنه من المفروض في "الممارسة العلمية اكتشاف شروط تعيين الحد بين الصواب والخطأ، هذه الممارسة العلمية التي تتعرض دوما للمتاهة، ذلك بالانتقال من معرفة أقل صدقا إلى معرفة أصدق"⁽²⁾.

وتجسيدا لهذا الطرح الموضوعي سنحاول في هذا الفصل الوقوف على أهم الإشكالات ومحاولة الإجابة عليها ميدانيا للمرة الثانية، بعد ما ساهمت الدراسة الاستطلاعية في إثراء بحثنا من خلال ضبط أسئلة الاستمارة والمقابلة النصف موجهة وتحديد ميدان البحث فضلا عن المقاربة المنهجية أو التمشي المنهجي للبحث.

1 - التمشي المنهجي للبحث:

1 - 1 - الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

لتجنب التشتت المفرط، تتحدد هذه الدراسة وفق مجالين أهمهما المكاني الذي يعتبر من الركائز والمراحل الرئيسية لإنجاز أي بحث ميداني، فاختيارنا لولاية تلمسان لم يكن عشوائيا إنما كان قصديا وذلك من أجل فهم أفضل للواقع وللظاهرة، وإن تغلب الجانب الذاتي عن الموضوعي بحكم أن هذه المنطقة من الجزائر تمثل مكان إقامتنا من جهة، ومن جهة أخرى يمثل الجانب المادي عائقا

¹ عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الكويت، ط 3، 1977، ص 7.

² ييار بورديو، ج. س. باسرون، ج. س. شامبودون، حرفة عالم الاجتماع، ت. نظير جاهل، دار الحقيقة، بيروت ط 1993، ص 13.

كبيرا في جعل مجال الدراسة أوسع من هذا، إلا أنها في حقيقة الأمر لا تشكل فقط مكان إقامة بقدر ما نعتبرها كحقل تفكير يتميز بخصوصياته الاجتماعية الاقتصادية والثقافية.

تدفعنا التساؤلات الأولى النظرية عن طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل أو طبيعة العلاقة بين العرض والطلب على التكوين إلى معرفة ومحاولة الكشف عن الآليات التي تتحكم في الإدماج، وعن العلاقة السببية التي تربط هذين الحقلين والكشف عن الأبعاد الإجرائية للمفاهيم النظرية وتلك البديهيات العقلية منها الكلاسيكية والحديثة التي أضحت قواعد غير قابلة للنقد.

وفي هذا السياق قمنا بتحديد مجتمع البحث وتعريفه تعريفا دقيقا حيث تبين لنا أنه لا يمكننا إجراء مسح شامل لكل مراكز التكوين المهني في الولاية، لهذا عمدنا إلى اختيار عينة اقتضت على (531) فرد، وفق نوع من أنواع العينة، ألى وهي العينة الحصصية** " *La méthode des quotas* " التي تشمل كلا الجنسين، نمط التكوين (الإقليمي، وعن طريق التمهين) في (06) مراكز للتكوين المهني والتمهين، مع العلم أن جل الباحثين (المتربصين، المتكونين) أي حوالي (60%) لم يتبقى لهم إلا شهر واحد على التخرج بشهادات في مختلف ميادين التكوين، حيث أنه من بين أفراد العينة الذين تحصلوا على الشهادات ويزاولون نشاطهم في نفس مكان التبرص يشكلون نسبة (12%).

أما الفئة الثالثة فتمثل المسجلين الجدد الذين توجه غالبيتهم نحو نمط التكوين الإقليمي وفي هذا السياق فإن اختيارنا لمراكز التكوين لم يكن اختيارا عشوائيا بل كان اختيارا أكثر تنظيما وذلك

** تعتبر العينة الحصصية من العينات الأكثر شيوعا والأكثر استعمالا خاصة من طرف مراكز البحث في فرنسا وهذا لسهولة استعمالها ومن شروط استعمالها أو من مبادئها، أن تكون العينة المسحوبة ممثلة أحسن لتمثيل مجتمع البحث وهذا وفق المتغيرات السوسيوديموغرافية، أي أن تكون العينة تشكل نفس نسبة هذه المتغيرات التي يحتويها المجتمع الأصلي، مثلا إذا كان مجتمع البحث الأصلي الذي نحن بصدد إجراء الدراسة عليه يتكون من (2754) متربص حيث يشكل نسبة الإناث (43 بالمئة) والذكور (57 بالمئة) فالعينة المسحوبة وحسب العينة الحصصية تمثلت في (531) متربص ووفق النسبة نفسها أي (43 بالمئة) إناث و(57 بالمئة) بالنسبة للذكور، وحسب نفس متغير نمط التكوين (الإقليمي وعن طريق التمهين). للاطلاع أكثر أنظر:

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بمراعات تنوع حقل التكوين، وفي هذا الصدد نجد أن كل مركز من مراكز التكوين المهني والتمهين يختص في مجال معين الأمر الذي سنوضحه بشكل مفصل في الجدول التالي (جدول رقم (3))، حيث سنركز فيه على كيفية اختيار العينة وفق شروط العينة الحصصية.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

الجدول رقم (3): "Tableau de contingence" يمثل كيفية اختيار عينة البحث وفق شروط العينة الحصصية.

العينة المسحوبة من المجتمع الأصلي				عينة البحث	الذكور	الإناث	العينة بالنسبة %	مجتمع البحث الأصلي					
								التكوين عن طريق التمهين		التكوين الإقامي		المجموع	المركز / المعهد
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث					الذكور	الإناث				
0	6	1	11	1	17	18	8,13	3	78	4	139	224	سيدي سعيد (تلمسان 1)
6	31	5	29	11	60	71	16,08	25	198	38	182	443	عين الدفلى (تلمسان 2)
4	4	9	10	13	14	27	9,87	36	40	96	100	272	إمامة
24	14	27	15	51	29	80	17,02	94	127	205	43	469	الكيهان (الإناث)
40	27	32	23	72	50	122	21,06	180	139	161	100	580	المعهد المتخصص إمامة
35	44	59	75	94	119	213	27,81	113	169	223	261	766	المعهد المتخصص منصور
109	126	133	163	242	289	531	100	1202		1552		2754	المجموع

الجدول من إعداد الباحث: اعتمادا على قاعدة بيانات كل مراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

وإن كان الغرض الأساسي لحصر مجتمع الدراسة في عينة هو تسهيل مهمة البحث، إلا أن هذا الحصر يحمل عدة دلالات أهمها: معرفة التظاهرات الداخلية لمجتمع الدراسة وتمثيلية العينة له قصد تبيانها.

كما نشير إلى أن هذا التحقيق لا يشمل العينة التي سبق ذكرها بل يشمل كذلك بعض الفاعلين في هذا الحقل، من مدراء وأساتذة عموما ومستشاري التوجيه بشكل خاص، حيث يعتبر المستشارون الأقرب إلى المتربصين وهم الذين تسند إليهم كل المهام البيداغوجية في سير عملية التكوين، وذلك باعتبار أن المقابلات التي أجريت مع الفاعلين في هذا الحقل بإمكانها الإجابة عن تساؤلات وإشكالات يمكن أن يعتبرها الباحث الغير مهتم بالميدان السوسولوجي لا جدوى منها، إلا أننا في ميدان السوسولوجيا لا يمكننا إنكارها ولا رفضها بل نعتبرها ضرورية في علم الاجتماع أو ما تسمى بالممارسة السوسولوجية.

أما الفئة الثالثة التي تتكون من خريجي التكوين المهني الذين قمنا باستجواب البعض منهم باختلاف وضعياتهم الحالية، حيث وجدنا أن أقلية منهم تشتغل في القطاع الخاص والأقلية الأخرى تمتلك ورشات (يعمل لحسابه الخاص)، أما غالبيتهم ففي وضعية بطالة، وفي ما يخص الفئة الرابعة المتمثلة في استجواب بعض المقاولين واستقصاء نظرتهم التقييمية حول كفاءة ومستوى تأهيل خريجي مراكز أو معاهد التكوين المهني مع تركيز استجواب المقاولين عن فئة المكونين إقاميا، وأخيرا يأتي ذكر فئة العاملين في الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، وذلك بإجراء مقابلات نصف موجهة قصد التعرف على مختلف العروض الخاصة بخريجي التكوين المهني، وأهم الشهادات المطلوبة والمعايير المستعملة لانتقاء هذه اليد العاملة، ضف إلى ذلك نوع المؤسسات التي تقدم هذه العروض.

كما أننا ما اكتفينا بإجراء المقابلات وتوزيع الاستمارات على المبحوثين، بل قدمنا طلبا على مستوى مديرية التكوين المهني (DFP) والوكالة الوطنية لتشغيل اليد العاملة (ANEM) من أجل

الحصول على إحصائيات دقيقة تمكننا من معرفة ارتفاع وانخفاض الطلب على التكوين سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية (العمومية والخاصة).

1 - 2 - المقاربة المنهجية للبحث:

إن تناول المنهجي للبحث يجعلنا نتبع منهجية تركز على نوعين من المناهج، الكمية والكيفية "*L'approche quali-quantitative*"* والتي نعتبرها إلزامية غير اختيارية تفرضها طبيعة الموضوع بحيث لا يكفي تكميم الظاهرة وإعطائها دلالات كمية دون فهم لجوانب العالم الواقعي فإذا كان لزاما استعمال المنهج الكمي واستعمال وسائل التحليل الإحصائي باستخدام "تقنية الاستمارة"⁽¹⁾ لتكميم الظاهرة مراعات منا لطبيعة التخصص فإن السوسولوجيا تفرض علينا وكما يعتقد (P. Bourdieu) أن علم الاجتماع لا يجب عليه التخلص من الفكر الاجتماعي العفوي والشائع كما يؤكد ذلك بقوله "لا يجد عالم الاجتماع في تراثه النظري ذلك التضاد بين المختبر والحياة اليومية، كما أنه لا يجد أيضا الأدوات التي تسمح له برفض اللغة الشائعة بما تحتويه من مفردات رفضا قاطعا"⁽²⁾ بحيث أن "سلطان هذه المفردات الشائعة بالغ القوة، ومن هنا يجب الاستعانة بجميع التقنيات المتوفرة لإنجاز القطع المنهجي"⁽³⁾، لهذا فالاستعانة

* تستعمل المقاربة الكمية-الكيفية في جل البحوث الاجتماعية وخاصة في العلوم السياسية وعلم الاجتماع وأحسن مثال على ذلك كتاب بورديو التمييز أو التمايز، حيث يؤكد بورديو على ضرورة التوفيق بين التحليل الإحصائي الكلاسيكي ومجموعة من المقابلات أو أكثر من، بحيث لا يجوز في علم الاجتماع إحداث القطيعة.

« On peut, par exemple (...) combiner l'analyse statistique la plus classique avec un ensemble d'entretiens en profondeur ou d'observations ethnographiques (comme je l'ai fait dans la distinction) » للاطلاع أكثر أنظر :

Selz Marion, la représentativité en statistique, op.cit. p135.

¹ Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy, Manuel de recherche en sciences sociales, 4^o édition Dunod, paris, 2011, p167.

² بيار بورديو، ج. س. باسرون، ج. س. شامبوردون، حرفة عالم الاجتماع، ت. نظير جاهل، مرجع سبق ذكره، ص19.

³ المرجع نفسه، ص19.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بكل وسائل أو أدوات جمع البيانات ضرورة منهجية وموضوعية، فلا يمكننا إغفال دور أي أداة من هذه الأدوات (الملاحظة، المقابلة النصف موجهة، الاستمارة)، بحيث إن إجابات المبحوثين في ميدان البحث عن طريق "المقابلة النصف موجهة"⁽¹⁾ يمكنها أن تغير بعض الانطباعات الأولية للباحث حول الظاهرة قيد الدراسة، ولهذا لا يمكننا الاستغناء عن المنهج الكيفي في علم الاجتماع كما لا يمكننا إغفال الدور المحوري الذي يحتله المنهج الكمي، فوصف وتفسير الظاهرة لا يكفي دون فهم وتأويل تلك الخطابات الشائعة والعفوية، وبهذا يكون تحكنا في الظاهرة كليا ووفق نظرة كلية غير جزئية.

1 - 3 - أساليب التحليل الإحصائية:

تحدد الأساليب الإحصائية المستخدمة في أي دراسة وفق طبيعة الموضوع ووفق طبيعة المنهج، أما بالنسبة إلى الدراسة الحالية وبعد التعرف على طبيعة التوزيع الذي تتبعه العينة. حيث تتبع العينة التوزيع الطبيعي إذا كانت خصائص الأفراد في العينة تقترب في كليتها من خصائص مجتمع البحث الأصلي:

"فإذا كانت مفردات العينة تحتوي على عناصر في المجتمع ذات قيمة مرتفعة، فإن قيمة المتوسط الحسابي للعينة (X) سوف تكون أكبر إلى حد بعيد من قيمة المتوسط الحسابي للمجتمع (μ) والعكس صحيح، أما إذا كان حجم العينة والمجتمع متناسبين (متقاربين)، فإن قيمة المتوسط الحسابي للعينة (X) سوف تقع في مدى قريب من القيمة الحقيقية للمتوسط الحسابي (μ) وكلما كانت العينة ممثلة للمجتمع كلما كانت النتائج أكثر قبولا للتعميم"⁽²⁾.

¹ Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy, Manuel de recherche en sciences sociales, Op cit, p170.

² محمد فوجيل، دراسة وتحليل سياسة دعم المقاولاتية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، مرجع سبق ذكره ص 215.

لذا وبحكم أن العينة قيد الدراسة تفوق عدد وحداتها (30) ($n > 30$) ما يفوق (500) مبحوث، فلم يكن هناك من داع لاختبار إن كانت العينة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا لأنه كلما كبر حجم العينة كلما كانت أقرب إلى التوزيع الطبيعي، وكلما كان حجم العينة كبير كلما كانت العينة ممثلة أحسن تمثيل للمجتمع الذي أخذت منه، لهذا يجوز استعمال كل الاختبارات اللامعلمية "*Test non-paramétrique*" كاختبار حسن المطابقة أو جودة التوفيق، اختبار الاستقلالية "*Chi Square*"، اختبار "*Kolmogorov-Smirnov*" وغيرها من الاختبارات اللامعلمية لأن جل الدراسات السوسولوجية التي تعتمد على التحقيق الميداني أو استطلاعات الرأي العام، تتضمن غالبا البيانات الإسمية "*nominal*" والترتيبية "*ordinal*" لهذا لا يمكننا معالجة هذه البيانات عن طريق الاختبارات المعلمية "*Test paramétrique*" بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والتي تعطينا صورة واضحة لخصائص مجتمع الدراسة وتركيبته.

1 - 4 - صعوبات ومعوقات الدراسة:

تعترض الباحث في علم الاجتماع جملة من الصعوبات سواء فيما يتعلق بالجانب المنهجي أو الجانب الميداني، محاولا تجاوزها على سبيل التحدي لبث الروح العلمية فلم تكن الصعوبات التي واجهتنا في ملئ الاستمارات أقل من قبولنا لإجراء التبرص خاصة في المديرية الولائية للتكوين المهني والتمهين، بعد ذهاب وإياب دام أكثر من 3 أشهر لكن دون جدوى، إلا أننا وبعد كل ذلك العناية توجهنا مباشرة إلى المراكز والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني فوجدنا استجوابا كبيرا من طرف كل القائمين عليها، وكأنه لا توجد علاقة بين المديرية الولائية ومراكز التكوين أي أن كل طرف يشتغل بمنطق مستقل عن الآخر، لكن وبعد خوضنا في الدراسة وتوزيع الاستمارات على المبحوثين لم نجد عائقا إلا فيما يخص ضياع جزء كبير من الاستمارات وفهم الأسئلة، وهذا أمر

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

طبيعي خاصة إذا تعلق الأمر بذوي المستوى التعليمي الضعيف، ما جعل فهمهم للأسئلة صعباً، فتوجب علينا شرح أسئلة الاستمارة وتبسيطها.

لم يقتصر التحقيق على مراكز التكوين المهني أو المعاهد المتخصصة وإن كانت هي العينة الرئيسية، بل شمل كذلك وكما أسلفنا الذكر عدة فاعلين سواء في حقل التكوين أو خارجه (سوق الشغل) والممثل في ورشات، مؤسسات صغيرة، مؤسسات ذات شراكة أوروبية، أين واجهتنا صعوبات كبيرة في جمع المادة العلمية.

ما أثر على التحقيق هي عوامل الجهد، الوقت، والتكلفة، فقد تم بطريقة شخصية إلا أن نتائج هذه الدراسة لا تعبر إلا على وجهات نظر المبحوثين أنفسهم بالدرجة الأولى وبعض الفاعلين في سوق العمل لأننا لم نتمكن من الوصول إلى عدد كبير منهم، لهذا اقتصرنا على عدد محدود جداً وهذا لأسباب متعددة أهمها فترة الدراسة.

2 - الخصائص السوسيوديموغرافية لأفراد العينة:

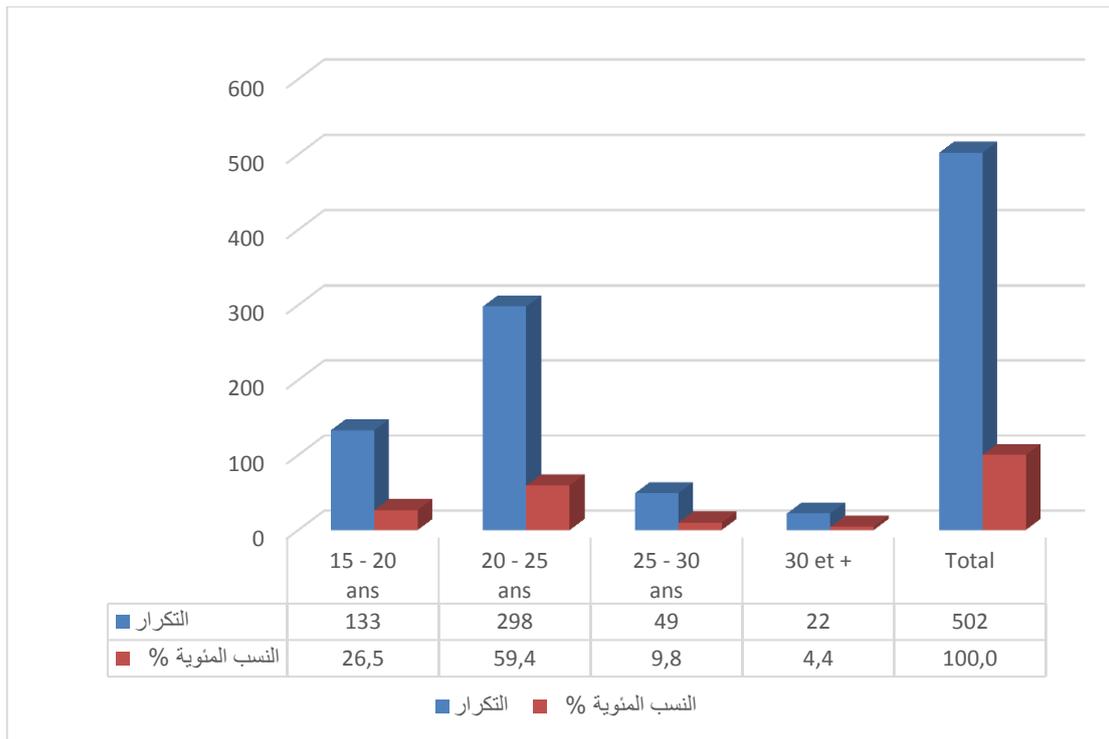
قبل الخوض في مرحلة التحليل واختبار فرضيات البحث، سنعمل على تقديم وصف للسمات والخصائص التي تميز العينة قيد الدراسة من خلال التركيز على أهم وأبرز المتغيرات الوصفية وهي: السن، الجنس، المستوى التعليمي نمط التكوين، مستوى التكوين، ومتغيرات أخرى كوضعية الأولياء تجاه العمل.

2 - 1 - توزيع العينة حسب السن: الجدول والشكل البياني رقم (14) يوضحان التركيبة العمرية لعينة البحث.

الجدول رقم (4): توزيع العينة حسب السن

السن	التكرار	النسب المئوية %
15 - 20 ans	133	26,5
20 - 25 ans	298	59,4
25 - 30 ans	49	9,8
30 et +	22	4,4
Total	502	100,0

الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

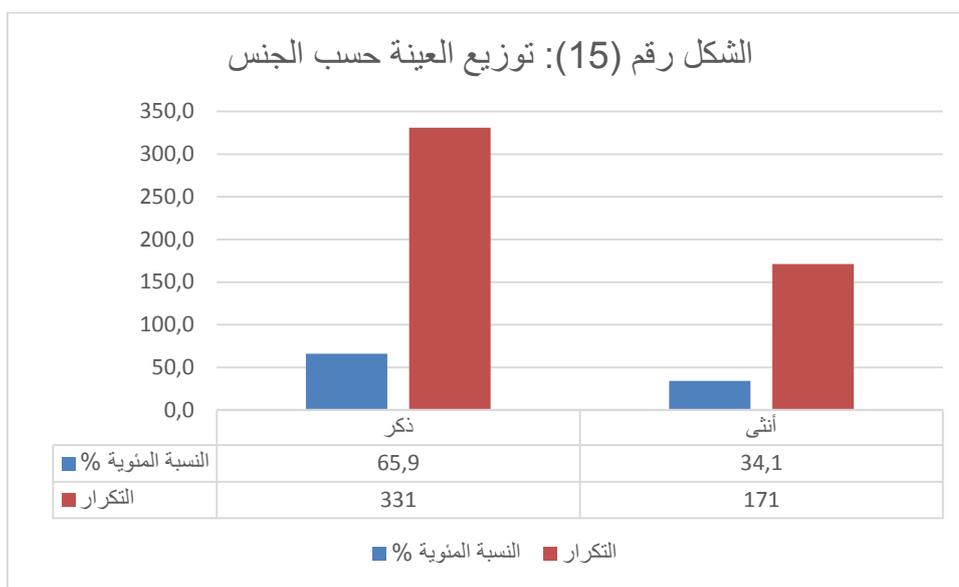
تظهر البيانات الوصفية أن أغلب المسجلين في مراكز ومعاهد التكوين المهني لا تتجاوز أعمارهم (25 سنة)، حيث نجد أكبر نسبة من الباحثين الذين تتراوح أعمارهم بين (20 و 25

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

سنة) بنسبة (59.4%) تليها الفئة العمرية بين (15 و 20 سنة) بنسبة (26.5%)، فيما لم تكن الفئة بين (25 و 30 سنة) وأكثر من (30 سنة) الأكثر تسجيلاً في التكوين المهني بنسبة (9.8%) و(4.4%) على التوالي.

تعكس المعطيات السابقة الزيادة الديموغرافية لفئة الشباب والتي تشكل ضغطاً مزدوجاً سواء على مستوى مؤسسات التكوين المهني من حيث قبولهم فهو أمر إجباري لا مفر منه أو على مستوى سوق الشغل، ما ينذر باستمرار هذا الضغط على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، فهذه الزيادة هي ارتفاع في الطلب الاجتماعي على العمل للمدى القريب والمتوسط والذي يؤدي بدوره إلى تراكم في الطلب خاصة عندما يتعلق الأمر بحاملي الشهادات.

2 - 2 - توزيع العينة حسب الجنس: وهذا ما سيوضحه الشكل (رقم 15) الموالي.



الشكل من إعداد الباحث اعتماداً على برنامج التحليل الإحصائي SPSS

على ضوء البيانات الواردة في الشكل السابق يتضح لنا أن غالبية أفراد العينة من فئة الذكور مقارنة بفئة الإناث والتي قدرت ب (65.9%) و(34.1%) على التوالي، هذه النسب تظهر الهيمنة الذكورية على مؤسسات التكوين المهني وعلى عدد كبير من المهن والتخصصات، لكن

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

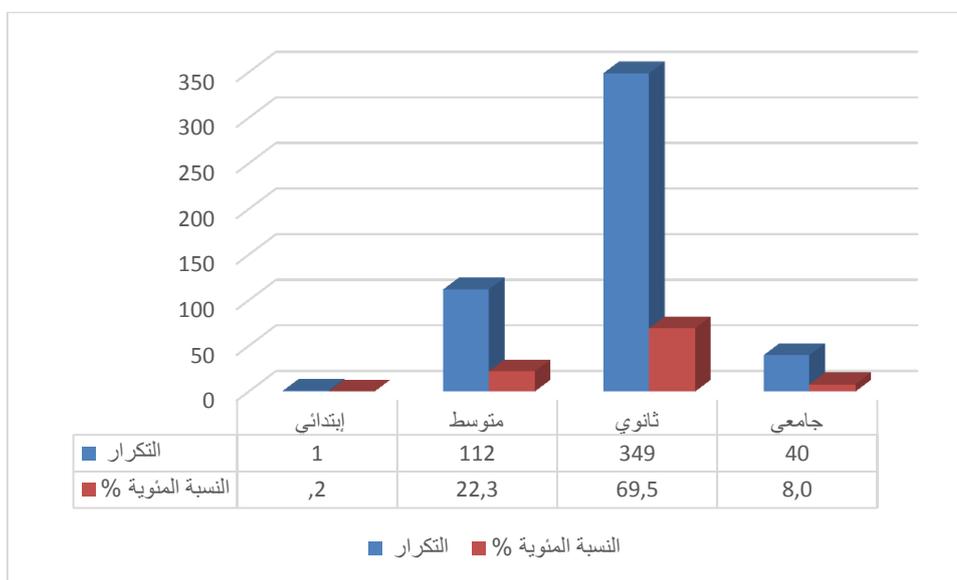
تفسير هذه الهيمنة وتوضيح أسبابها لا يفهم إلا في ضوء بعض المتغيرات كنوع المهنة والمستوى التعليمي والتي تعتبر أكثر تحديدا لهذا المتغير.

2 - 3 - توزيع العينة حسب المستوى التعليمي: وهذا ما ستوضحه النسب المدرجة في الجدول والشكل رقم (16):

الجدول رقم (5): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية %
ابتدائي	1	,2
متوسط	112	22,3
ثانوي	349	69,5
جامعي	40	8,0
المجموع	502	100,0

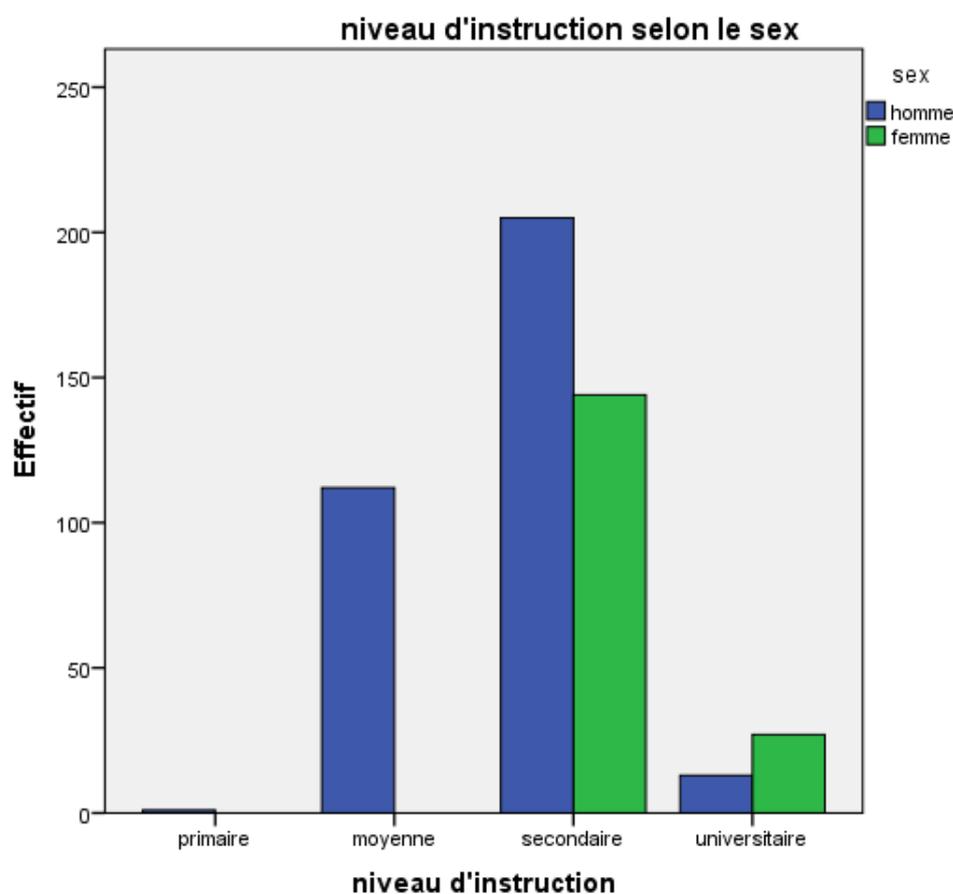
الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

يملك معظم المبحوثين المستوى الثانوي بنسبة قدرة ب (69.5%) تليها (22.3%) بالنسبة للمستوى المتوسط، بينما تشكل نسبة (8%) أفراد العينة ذوي المستوى الجامعي أما بالنسبة للمستوى الابتدائي فتكاد تكون منعدمة والتي قدرت (0.2%) أي بفرد واحد في عينة البحث، والملاحظ من خلال الشكل السابق ذلك التباين الكبير بين المستويات التعليمية عند الجنسين فغالبية الإناث التي شملتهم عينة البحث لديهم مستوى ثانوي، بينما تشمل فئة الذكور كل المستويات التعليمية ما يعكس ويوضح سبب هيمنة واستحواذ فئة الذكور على أكبر عدد من المهن وخاصة الحرفية. الشكل رقم (17): يبين هذا التباين بين المستوى التعليمي بين الذكور والإناث:



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الإحصائي SPSS

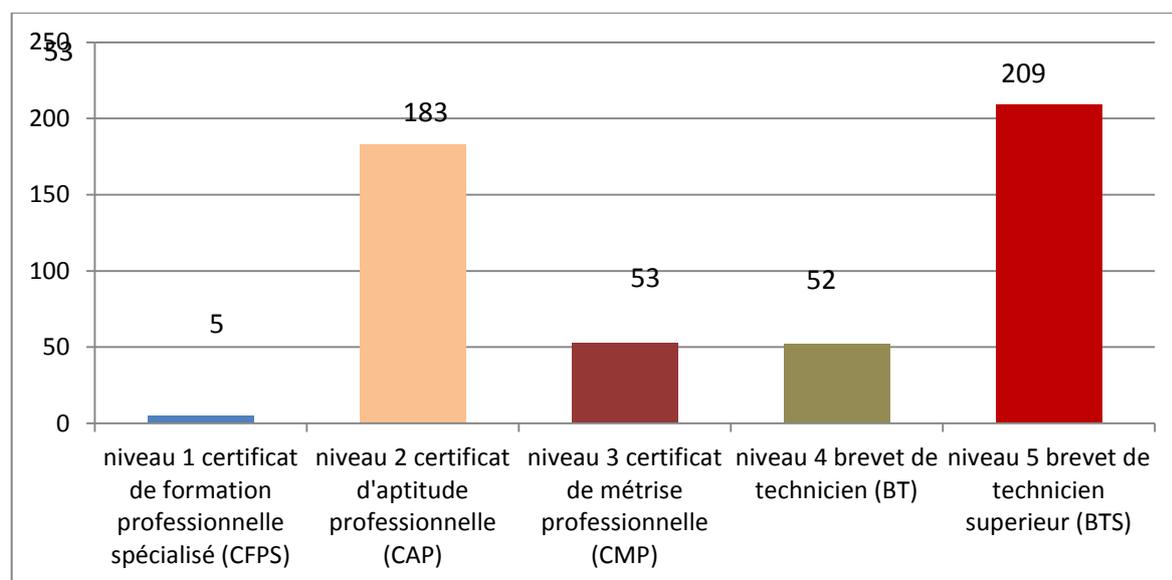
الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

2 - 4 - توزيع العينة حسب مستوى التكوين: يتحكم المستوى التعليمي في تحديد مستوى التكوين وتوجيه طالب التكوين وفق المستويات الخمسة المتوفرة في مؤسسات التكوين المهني والتمهين، هذا ما يظهره الجدول والشكل رقم (18):

الجدول رقم (6): توزيع العينة حسب مستوى التكوين

مستويات التكوين المهني والتمهين	التكرارات	النسبة المئوية %
niveau 1 certificat de formation professionnelle spécialisé (CFPS)	5	1,0
niveau 2 certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	183	36,5
niveau 3 certificat de maitrise professionnelle (CMP)	53	10,6
niveau 4 brevet de technicien (BT)	52	10,4
niveau 5 brevet de technicien supérieur (BTS)	209	41,6
Total	502	100,0

الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

يتناسب مستوى التكوين المهني طردا مع المستوى التعليمي، فكلما ارتفع المستوى التعليمي يرتفع مستوى التكوين وبالتالي تكون لطالب التكوين حظوظ كبيرة في اختيار أي تخصص، على غرار المستويات الأخرى التي يكون فيها ممارسة أو تعلم أي مهنة حتميا.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أكثر ترتيب المستويات وفق المستوى التعليمي، لهذا نجد أن ما يقارب نصف أفراد العينة مسجلين في المستوى الخامس، وأغلب التخصصات التي يتضمنها هي تخصصات تقنية والتي تتطلب مستوى الثالثة ثانوي فقط للتسجيل بنسبة (41.6%) يليه المستوى الثالث والرابع لكن ليس بنفس المعايير المعمول بها في المستوى الخامس، لهذا لا نجد اقبالا على التسجيل في هذين المستويين وهذا ما تظهره نتائج التحقيق وقدرت نسبة التسجيل في المستوى الثالث والرابع ب (10.6%) و(10.4%) على التوالي.

هذه النتائج تحمل عدة دلالات عندما نحص بالذكر هذه المستويات الثلاثة، فطالب التكوين الذي فشل في شهادة البكالوريا يتوجه إلى التكوين المهني لتعويض ذلك الفشل فالمستوى الخامس وشهادة تقني سامي في تخصص ما حتى وإن كان تخصصه في التعليم العام لا يتناسب مع ذلك التخصص وأنه سيجد صعوبات كبيرة في تحصيل الشهادة، إلا أنه لا يختار التخصص بل يختار المستوى الذي يجد فيه تنافسية مع خريجي الجامعة ليعوض ذلك الفشل الذي يعتبره فشل اجتماعي بالدرجة الأولى، وبالتالي تكون له مكانة في التراتبية الاجتماعية، على غرار المستوى الثاني والذي لا يزال إلى حد الآن هو المستوى الأكثر حساسية بنسبة (36.5%) من مجموع أفراد العينة.

تعكس هذه الأخيرة توجه طالبي التكوين المتزايد للمهن والحرف التي يتضمنها هذا المستوى، ويبقى المستوى الأول يعاني ضعفا كبيرا من حيث التسجيل ويكاد يكون منعدما بنسبة (1%) من أفراد العينة هذه المعطيات توضح لنا التوجه الجديد لمؤسسات التكوين المهني أو استراتيجية

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

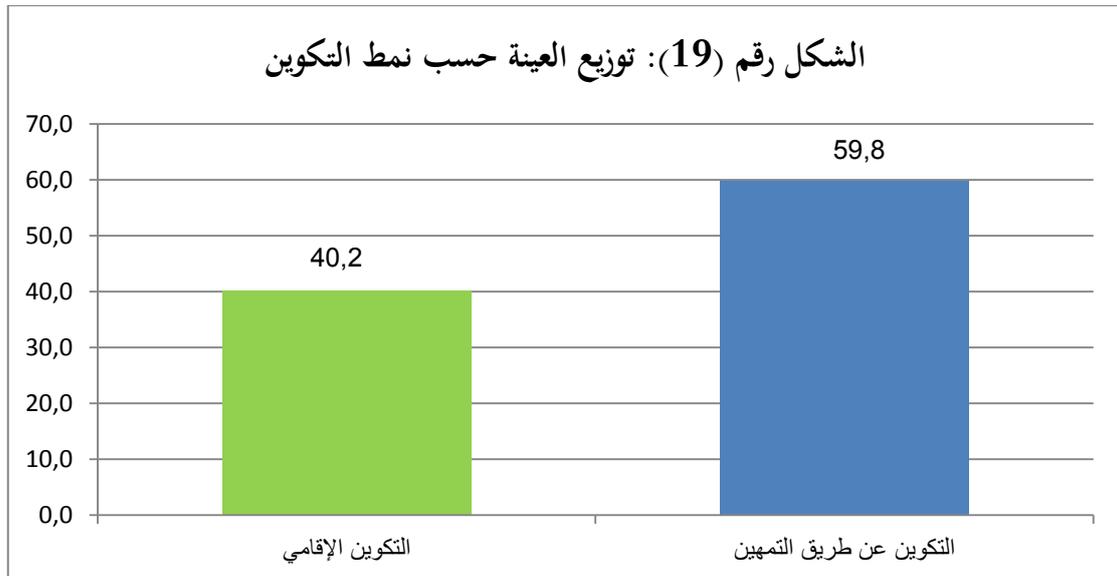
سيصبح فيها مبدأ الانتقاء هو المبدأ الرئيسي وسياسة رفض مخلفات النظام التربوي الأقل مستوى (مستوى التكوين في التعليم العام) هي المعمول بها في السنوات القادمة.

2 - 5 - توزيع العينة حسب نمط التكوين:

الجدول رقم (7): توزيع العينة حسب نمط التكوين

	التكرارات	النسبة المئوية %
التكوين الإقليمي	202	40,2
التكوين عن طريق التمهين	300	59,8
المجموع	502	100,0

الجدول من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

نلاحظ من خلال الجدول والشكل رقم (19)، أن نسبة المسجلين من أفراد العينة في التكوين عن طريق التمهين تفوق النصف بنسبة (59.8%) و(40.2%) في التكوين الإقليمي، يختلف هذين النمطين من حيث طبيعتهما، يتميز النمط الأول (التكوين عن طريق التمهين) بممارسة المهنة والحرفة في مكان العمل (ورشات، مؤسسات خاصة، مؤسسات عمومية) حيث يغلب عليه الطابع الحرفي وجل التخصصات الحرفية يغلب عليها الطابع الذكوري، لهذا نجد النسبة الأكبر من أفراد العينة مسجلة في هذا النمط من الذكور بنسبة (46.8%) على غرار الإناث بنسبة (12.9%) كما هو مبين في الجدول رقم (8):

الجدول رقم (8): توزيع العينة حسب العلاقة بين نمط التكوين والجنس

		نمط التكوين		المجموع
		التكوين الإقليمي	التكوين عن طريق التمهين	
ذكور	التكرار	96	235	331
	النسبة المئوية %	19,1%	46,8%	65,9%
إناث	التكرار	106	65	171
	النسبة المئوية %	21,1%	12,9%	34,1%
المجموع	التكرار	202	300	502
	النسبة المئوية %	40,2%	59,8%	100,0%

أما النمط الثاني والذي يمكن اعتباره كامتداد للتعليم العام إلا بعض التخصصات التي تعتمد على التكوين التناوبي "*Alternative*" بإجراء فترة محددة ب (10) أو (15) يوما للتعرف على ميدان العمل، هذا النمط يغلب عليه الطابع الأنثوي فغالبية أفراد العينة من الإناث عكس الذكور مسجلين في التكوين الإقليمي.

يبدو واضحا من خلال هذه المعطيات أن توجه طالب التكوين إلى هذا النمط أو ذلك يأخذ بعدا سيكولوجيا، فجل طالبي التكوين هم المقصيين من النظام التربوي لأسباب اجتماعية، اقتصادية، فاخياره لتخصص يندرج تحت نمط التمهين هو لكسر تلك الطبيعة الروتينية التي فشل فيها، هذا الأخير لا يريد العودة لتلك الوضعية التي كان عليها في التعليم العام لهذا نجد نسبة كبيرة من أفراد العينة ذوي المستوى الضعيف يميلون إلى التكوين عن طريق التمهين.

2 - العرض والطلب على التكوين: بين الشروط الموضوعية وتشكل الطلب على التكوين:

إن الحديث عن العلاقة عرض/طلب على التكوين أصبحت من المواضيع ذات المعطى الموضوعي ومن القضايا المحسومة مسبقا بسبب استدامة التناقض، فإذا كانت عروض التكوين المقترحة في تنوع كبير فالطلب عليها يتخذ عدة أشكال أو منحى آخر مناقضا للشروط الموضوعية لهذه العروض ولا يتوافق وتوجهات الفاعلين، إما من جهة طالب التكوين أو من جهة المؤسسات المشغلة (أرباب العمل، المقاولين...).

سنحاول في هذا المبحث دراسة وتحليل طبيعة العلاقة القائمة بين العرض والطلب على التكوين، وأهم المتغيرات التي تتحكم في تحديد هذه العلاقة

2 - 1 - عروض التكوين المقترحة:

تحتوي مدونة التخصص كما أشرنا سابقا، على تنوع كبير سواء فيما يخص الشعب المهنية أو التخصصات وتختلف باختلاف الحقول المهنية وحسب المناطق وقطاعات النشاط، فما ينطبق على منطقة معينة لا ينطبق بالضرورة على أخرى، وهذا ما يظهره الجدول التالي.

الجدول رقم (9): يبين الطلب المسجل حسب الشعب والتخصصات* .

Code spécialité	Spécialité	Niveau de qualification	Effectif Total
BTP0709	INSTALLATEUR SANITAIRE ET GAZ	2	667
TAG1202	AGENT DE SAISE	2	632
CML0708	MENUISERIE ALUMINIUM ET PVC	2	582
MES0702	COIFFUR HOMME	2	507
TAG0720	GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	5	437
HTE0702	COUTURE	2	429
HTO0702	PATISSERIE	2	426
INF0703	INFORMATIQUE OPTION : BASE DE DONNEES	5	376
TAG0709	SECRETARIAT BUREAUTIQUE	4	322
MES1202	CUISINE DE Collectivités	2	294
BTP1213	INSTALLATEUR SANITAIRE (PLOMBIER)	1	270
TAG0710	COMPTABILITE	4	262
ELE0703	ELECTRICITE BATIMENT	2	256
MES0701	COIFFURE DAMME	2	226
BTP0702	MAÇONNERIE	2	217
TAG0705	SECRETARIAT	3	210
INF1201	OPERATEUR MICRO INFORMATIQUE	3	196
TAG1205	AIDE TECHNIQUE SPECIALISE EN BIBLIOTHEQUES DE LA DOCUMENTATION ET DES ARCHIVES	2	178
TAG0717	COMPTABILITE ET GESTION	5	175

إذا كانت مدونة التخصصات تضم (22) شعبة مهنية منقسمة على (442) تخصص في كل المجالات وحسب كل المستويات (من المستوى الأول إلى المستوى الخامس) فإن ميدان البحث (مدينة تلمسان) الذي نحن بصدد دراسته لم يتوفر على كل هذه التخصصات بل يشمل (20) شعبة مهنية ممثلة في (189) تخصص حسب قطاعات النشاط، وحسب كل منطقة داخل الولاية (تلمسان)، رغم تجاوز هذه التخصصات وهذه الشعب لطلب المؤسسات، إلا أنها اتخذت منحى

* تمثل البيانات الواردة في الجدول توزيع طالبي التكوين حسب الشعب المهنية والتخصصات المأخوذة من التقرير السنوي للمديرية الولائية للتكوين المهني والتمهين، حسب كل مراكز التكوين في ولاية تلمسان، حيث تضم (6661) متربص موزعة على (28) مركز تكوين مهني وتمهين و(3) معاهد المتخصصة في التكوين المهني والتمهين.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

آخر فردي في تشكيل هذه القاعدة العامة لنظام التكوين المهني بنمطيه، إذ لم يقتصر عرض التكوين على طلب المؤسسات أو غيرها بل على توجيه طالب التكوين وفق مسار آخر يمكنه من حجز مكانة في سوق العمل وذلك بتشجيع المبادرة الفردية في محاولة إنشاء مؤسسة عن طريق أجهزة التشغيل (Ansej, Angem, Cnac...).

تخضع عروض التكوين بالدرجة الأولى للمستوى التعليمي وحسب التخصصات التي تم انتقاؤها من مدونة التخصص حسب تقرير (DFP) لولاية تلمسان، فنجد أن معظم المسجلين ابتداء من سنة (2015) لا يقل مستواهم عن التاسعة متوسط أي المستوى الثاني في التكوين المهني ويزيد عن الثالثة ثانوي إذ يقابله المستوى الخامس في التكوين وحصرا في المعاهد المتخصصة، أين نجد التوجه التقني الحديث وإقصاء بعض المهن اليدوية التي تحتاج إلى الممارسة أكثر من الشهادة مثل: (maçonnerie-ferrailleur-coufrage...) فلم يكن إقصاء هذه المهن إقصاء مباشرا بل حسب المعطيات الموضوعية إذ لم يعد هنالك طلب بصفة الجمع على هذه المهن بل هناك طلب بصفة المفرد إضافة إلى ما تشكله وتتسم به بعض المهن عند البعض مثل: (cordonné-pâtisserie ...) وغيرها من المهن التي يطغى عليها طابع الاحتكار أو تمثل إرثا ثقافيا لهؤلاء الأشخاص خاصة في تلمسان وهذا ما أكدته مستشارة التوجيه لمركز التكوين المهني بسيدي سعيد:

"أن هناك بعض المهن ذات طابع عائلي فالذين يمارسون التمهين عند أصحاب هذه الحرف لا يتعلمون شيء، لهذا نحن ندرس إلا أبنائهم، فهذه الحرف محصورة في العائلة ولا ينبغي لأحد أن يأخذ هذه الحرفة خوفا من المنافسة**"

* مقابلة رقم (1) يوم 2017/10/23 مع مستشارة التوجيه لمركز التكوين المهني والتمهين بسيدي سعيد (تلمسان 1).

لهذا أصبح جل القائمين على مراكز التكوين المهني لا يوجهون طالبي التكوين لهذه المهن لتجنب الوقوع في الرفض أو الاستغلال من قبل أرباب العمل، فهناك تحفظ على بعض المهن وذلك بعدم إشراكها في منظومة العرض رغم وجود الطلب عليها من قبل طالبي التكوين.

2 - 2 - آليات تشكل الطلب على التكوين.

يتخذ الطلب على التكوين أشكالاً متعددة، فبالنسبة لطالب التكوين وباعتباره فرداً ينتمي إلى بنية أو حقل يحمل مجموعة من الانطباعات والمعارف أو نسق من المعارف المبنية *"structurés"* المستعدة على أن تشتغل أو قابلة لفعل شيء ما، فطلبه على التكوين في تخصص معين مستمد من تصورات اجتماعية ومن الواقع الاجتماعي، حيث أن هذا الأخير هو الذي يشكل هذه الانطباعات لأن الفرد يعيش في مجال معين *"Champ"* حقل بتعبير P. Bourdieu) أو *"Classe"* (بتعبير K. Marx)، شروط الوجود) ويشغل موقعا معين في مكان ما، يمكن أن يكون مهيمناً أو مهيمناً عليه أو يمكن القول أنه يعيش في تراتبية معينة، هذا الموقع مرتبط بمجموعة من الخصائص الاجتماعية لطالب التكوين فوجوده في هذا المكان يستتبع ويستدمج كثيراً هذه الانطباعات والمعارف المبنية اجتماعياً، فالتمثلات والتصورات حول المهنة يستمدتها طالب التكوين من الواقع أو المجال الذي ينتمي إليه، ولا يتعلق ذلك أساساً وفق عروض التكوين المتنوعة، فما هو قابل للاشتغال أو التوظيف (التخصص أو المهنة) من طرف المقاول أو مؤسسة معينة لا يمكن أن يكون بالضرورة مقبولاً من طرف طالب التكوين.

وأمام هذا التعارض والتناقض الذي يشكله الفاعلون ضمن منظومة العرض والطلب على التكوين والذي يعتبر من أكبر الحواجز التي تؤدي إلى انكماش الطلب على التكوين في بعض المهن سواء من طرف طالب التكوين أو من طرف المؤسسات، الذي نتج عنه تناقض كبير بين طلبات المؤسسات وعروض التكوين، وإذا كان طالب التكوين بحكم محدودية تعليمه القاعدي يجهل ما تحمله هذه التخصصات فإنه ينتج استراتيجيات تتحدد حسب منفعته أو مصلحته، لكن

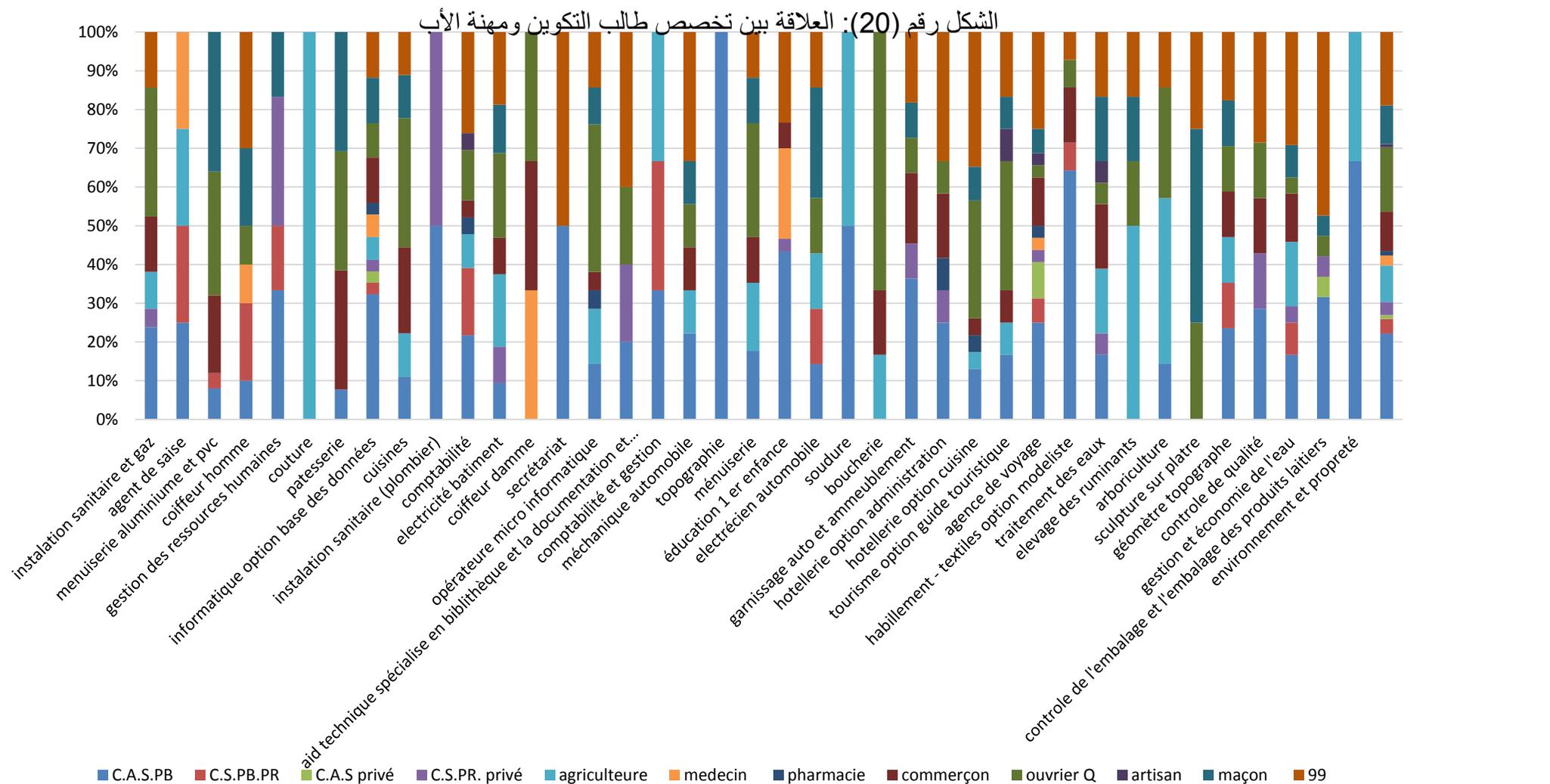
الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

ليست المنفعة بالمفهوم الاقتصادي المجرد، بل بالمعنى الرمزي الذي يمنحه سمو ومكانة في التراتبية الاجتماعية، تمنح لنا الدراسة الميدانية قراءة أخرى تختلف نوعا ما عن الأطر النظرية، وإن كانت هذه الأطر وأغلب الدراسات لا تولي اهتماما كبيرا للبنى الاجتماعية وكيفية تحكمها في منظومة الطلب، في حين تظهر النتائج أن هناك ارتباط بين المتغيرات المركزية في الدراسة (المستوى التعليمي، الجنس، مهنة الأب...) واختيار التخصص بالنسبة لطالب التكوين، إذ تتحكم هذه المتغيرات وخاصة مهنة الأب بشكل كبير في تشكل الطلب على هذا التخصص دون تخصص آخر وهذا ما يظهره اختبار "*Chi-square*" أو اختبار الاستقلالية للجداول المتقاطعة أن النتائج دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يوضحه أكثر الجدول (10) والشكل الموالي.

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	336,324 ^a	228	,000
Rapport de vraisemblance	303,915	228	,001
Association linéaire par linéaire	9,683	1	,002
Nombre d'observations valides	502		

a. 245 cellules (89.7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .01.



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بما أن مستوى الدلالة ($Sig=0.000<0.05$) فإن المتغيرين غير مستقلين وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل بأن هناك علاقة بين اختيار التخصص لدى طالب التكوين ومهنة الأب. فمثلا اختيار تخصص "مربية الطفولة الأولى" بالنسبة للإناث له علاقة كبيرة أو صلة مباشرة بمهنة الأب، لهذا نجد أن جل الإناث التي يختزن هذا التخصص تكون مهنة الأب بين الطب والتعليم وأغلبهم وجهن لهذا التخصص، ضف إلى ذلك المستوى التعليمي الذي لا يقل عن المستوى الثانوي وأغلبهن فشلن في البكالوريا كذلك بالنسبة لأغلب التخصصات التقنية تظهر الاختبارات التابعة* لـ "*Chi-square*" كاختبار "*Phi*" و"*V.de.cramer*" و"*coefficient de contingence*" قوة الارتباط بين المتغيرين، حيث قدرت ب (81.9%) و(33.4%) و(63.3%) على التوالي.

بناء على ما سبق يمكننا القول أن المواقع الاجتماعية التي يوجد فيها هؤلاء الفاعلون (طالبي التكوين) تتحدد بحجم الرساميل الموجودة فيها، فهناك "الرأسمال الثقافي الرأسمال الاجتماعي

* بما أن طبيعة الدراسة تركز على طبيعة العلاقة تكوين/تشغيل، عرض/طلب وأهم المتغيرات التي تتدخل في تشكل الطلب لهذا اعتمادنا بشكل كبير على اختبار "*Chi-square*" الذي يعطينا طبيعة العلاقة بين المتغيرات عند مستوى الدلالة فإما أن تكون هذه المتغيرات مستقلة عن بعضها أي ($Sig=0.000<0.05$) أو تكون العلاقة بينها هي علاقة طردية أي ($sig<\alpha=0.05$) ولاختبار قوة العلاقة نركز على اختبار "*Phi*" و"*V de cramer*" و"*coefficient de contingence*" هذه الاختبارات تؤكد إما قوة هذه العلاقة بين المتغيرات أو نفي وجود ارتباط بينها. حيث تظهر نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة قوية بين مهنة الأب تخصص طالب التكوين، وكما هو موضح في الجدول من الملحق رقم (8)، إذ أن (70%) من أبناء الإطارات (إطارات في القطاع العمومي، القطاع الخاص ذوي مستوى تعليمي عالي، ضف إلى ذلك أطباء وصيدليين) يختارون أو يوجهون إلى التخصصات الإدارية مثل: محاسبة، تسيير الموارد البشرية، محاسبة وتسيير، إدارة الفنادق... إلى غيرها من التخصصات ذات الطابع الإداري، (32%) من أبناء الفلاحين agriculteurs من يختارون التخصصات السالفة الذكر تليها نسبة (47%) من أبناء التجار commerçons و(36%) من أبناء البنائين maçons و(32%) من أبناء العمال اليوميين الذين يعانون من مشكل البطالة، بينما يطغى على المهن الأخرى بشكل كبير أبناء الفلاحين، التجار، البنائين، عامل يومي، لهذا يمكننا الجزم أن الفضاء الاجتماعي هو فضاء صراع بين فئات اجتماعية ممن تملك رأسمال وممن لا تملكه، هو صراع طبقي حيث يتوزع فيه الأفراد حسب الحجم الإجمالي لرأس المال الذي يمتلكونه.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

والرأسمال الرمزي⁽¹⁾ موزعين في فضاء اجتماعي معين، هذه الرساميل* تتدخل بشكل كبير في إنتاج الممارسات وهذه الممارسات تنتج بدورها أو تعيد إنتاج الواقع الاجتماعي، ويميل هؤلاء الفاعلون إلى المحافظة على الوضعية الاجتماعية أو المكانة الاجتماعية التي يشغلونها فكل فضاء اجتماعي هو فضاء صراع بين الفئات الاجتماعية ممن تملك رأس المال وممن لا تملكه.

ومن جهة أخرى، لا يقل المستوى التعليمي أهمية من المتغير السابق، فيعتبر المتغير الأبرز الذي يتدخل في تشكل الطلب على التكوين حيث تظهر نتائج الدراسة العلاقة الطردية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص، انطلاقاً من الفرضية البحثية التي تهتم بتحليل الارتباط وتأثير المستوى التعليمي وتدخله بشكل كبير في اختيار التخصص، بحيث سيتم اختبار هذه الفرضية كما يلي:

¹ Pierre Bourdieu, les structures sociales de l'économie, éditions Seuil, 2000, p12. P13.

* يستعير بيار بورديو مفهوم رأس المال من المقاربة الاقتصادية، ليفسر أوجه الشبه بين المادي (الاقتصادي) واللامادي الرمزي، الذي لا ينتقل عن طريق التبادل الآلي (السلع)، بل عن طريق الوراثة، فهو الشكل الآخر لرأس المال، لهذا يميز بورديو بين أربع أنواع لرأس المال:

« Le capital culturel qui est élaboré par Gary Becker « le capital humain » ... qui trouve dans les performances scolaires d'enfants inégalement dotés culturellement et, plus généralement, dans toutes sortes de pratiques culturelles ou économiques »...

« Le capital social c'est l'ensemble des ressources qui peuvent être réunies par procurations, à travers des réseaux de relations plus ou moins nombreuses et plus ou moins riches » **Pierre Bourdieu, les structures sociales de l'économie, op. Cit. p12.**

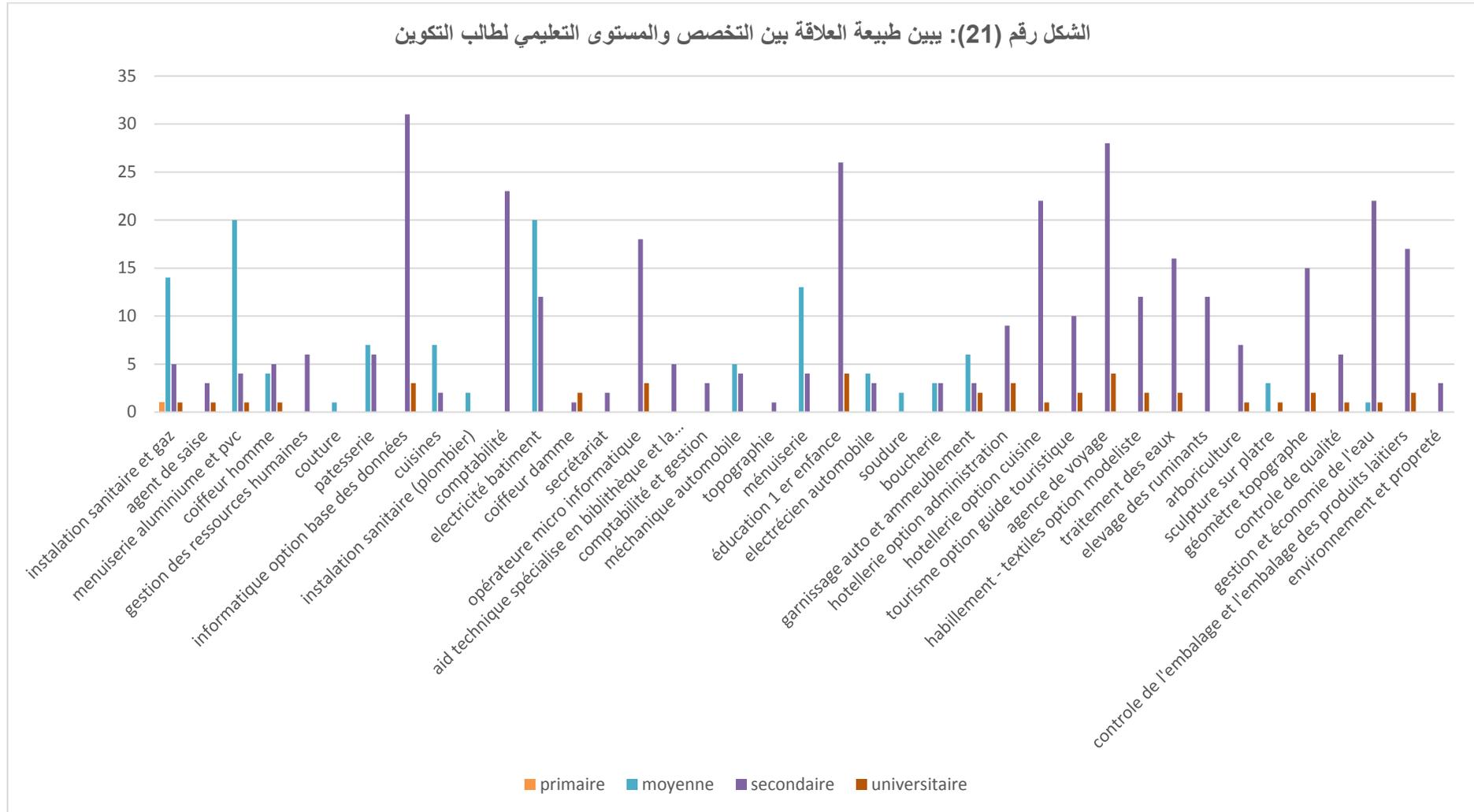
"الرأسمال الرمزي le capital symbolique: وهو يتعلق بمجموعة الطقوس التي لها علاقة بالشرف والاعتراف وهو في النهاية السلطة التي يتمتع بها الفاعل من خلال الأشكال الثلاثة لرأس المال" إضافة إلى رأس المال الاقتصادي le capital économique: الذي يتكون من العوامل المختلفة للإنتاج (الأرض والمصانع، العمل...) ومجموع الثروات الاقتصادية (المداخيل الإرث، الثروات المادية...)" للاطلاع أكثر أنظر:

عبد الكريم بزاز، علم اجتماع بيار بورديو، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006-2007، ص60.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص بمعنى أن المتغيرين المستوى التعليمي واختيار التخصص متغيرين مستقلين.

H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص بمعنى أن المتغيرين غير مستقلين.



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الإحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بالاعتماد على برنامج التحليل (SPSS) ووفقا لنتائج اختبار "*Chi-square*" نجد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، كما هو موضح في الجدول رقم (11).

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	355,962 ^a	114	,000
Rapport de vraisemblance	369,306	114	,000
Association linéaire par linéaire	62,604	1	,000
Nombre d'observations valides	502		

a. 124 cellules (79.5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .00.

بما أن ($\text{sig } 0.000 < 0.05$) نرفض الفرض الصفري (H_0) ونقبل الفرض البديل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص، وأن المتغيرين غير مستقلين بل يتدخل المستوى التعليمي بشكل كبير في اختيار التخصص، بمعنى أنه كلما كان المستوى التعليمي مرتفع كلما كان لطالب التكوين فرص كبيرة في اختيار أي تخصص وهذا ما تؤكدته نتائج اختبارات قوة العلاقة بين المتغيرين "*Phi*" و "*V. de cramer*" و "*coefficient de contingence*" إذ تظهر قوة العلاقة بنسبة تقدير (0.84، 0.48، 0.64) على التوالي، تبين نتائج اختبار "*R de Pearson*" و "*Corrélation de Spearman*" أن العلاقة بين المتغيرين موجبة إلا أن تأثيرها ضعيف حيث لا يتعدى (0.35، 0.36) على التوالي، كما هو موضح في الملحق رقم (10).

تؤكد إجابات الفاعلين (العاملين في مراكز التكوين وطالبي التكوين) التأثير الكبير الذي يشكله المستوى التعليمي في القبول أو الرفض، حيث يتوجه طالب التكوين وخاصة الذكور إلى مراكز التكوين المهني وفق استعدادات ومعارف ضمنية حول تخصص معين إلا أنه تواجهه مجموعة من الحواجز أبرزها عدم تطابق المستوى التعليمي مع تصنيف التخصص أو عدم توفر التخصص في حد ذاته، لهذا يتوجه طالب التكوين إلى تخصص آخر لا يعرف مضمونه، ما يدفعه إما إلى رفضه أو يقبله لكن لا يستطيع مواصلة التكوين وبالتالي يتخلى عنه دون الحصول على الشهادة وهذا ما أكده مستشاري التوجيه لمراكز التكوين المهني عين الدفلى وسيدي سعيد بقولهم:

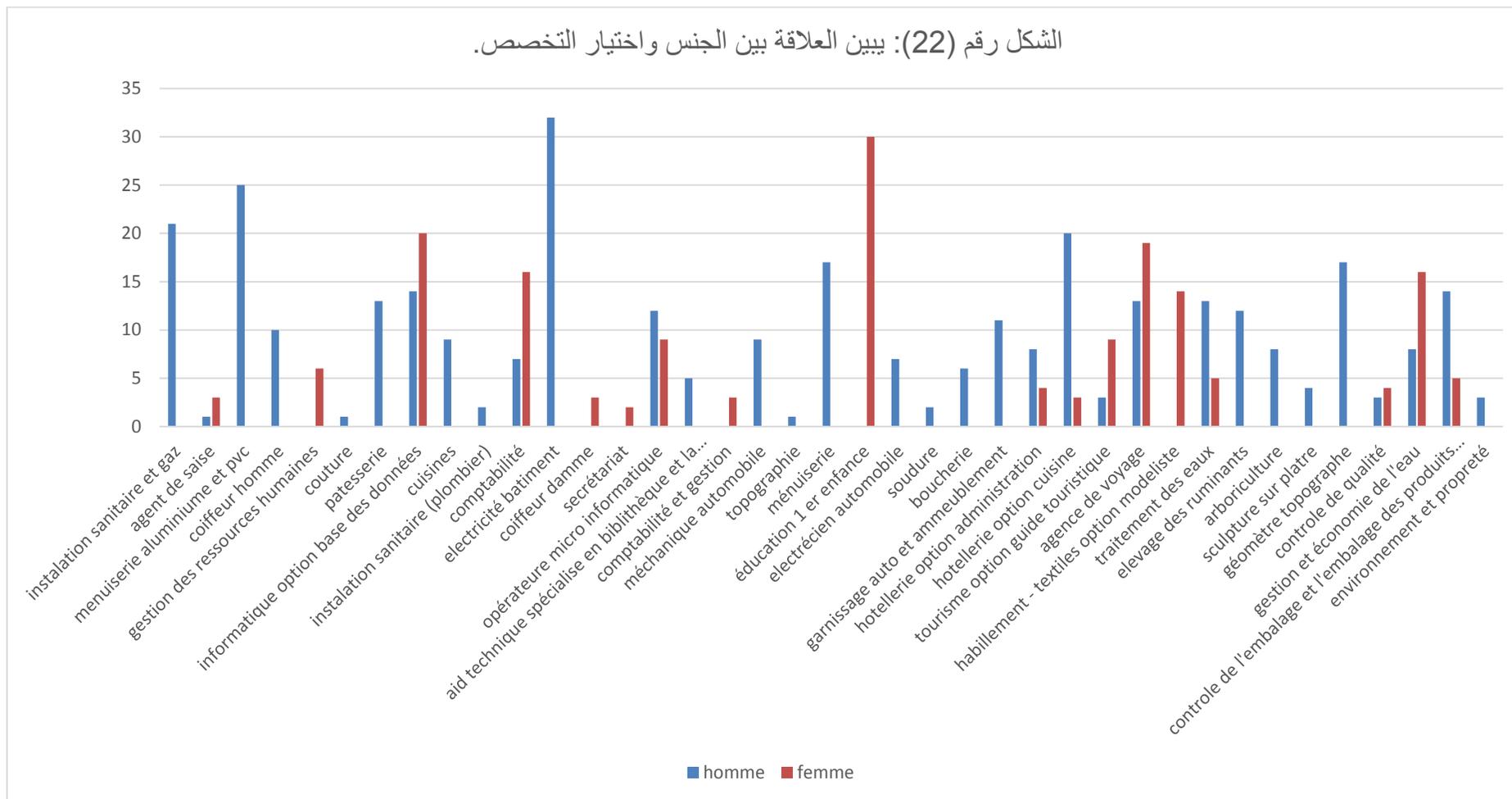
" أن هناك طلبات كثيرة من طرف طالبي التكوين خاصة كهرياء العمارات، نقبلهم مباشرة إلا أن معظمهم لا يستطيع المواصلة ويجدون عائقا في استيعاب الدروس وهذا لضعف مستواهم التعليمي*".

إضافة إلى هذين المتغيرين اللذان يعتبران الأكثر تأثيرا وتدخلا في تشكل الطلب على التكوين، يعتبر متغير الجنس أحد أبرز المتغيرات التي تساهم في تشكل الطلب على التكوين باعتباره من المتغيرات المحورية للدراسة، فإذا كان ارتفاع المستوى التعليمي يجعل طالب التكوين يمارس أي مهنة أو أي تخصص بكل حرية، فإن هذه الحرية في الاختيار (إذا افترضنا أن هناك حرية في الاختيار) لا تنطبق على كلى الجنسين، وهذا ما سنقوم بتحليله في ضوء النتائج التي أمدنا بها التحقيق الميداني انطلاقا من الفرض النظري الذي ينص على وجود ارتباط وتأثير متغير الجنس وتدخله بشكل واضح في اختيار التخصص.

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس واختيار التخصص، أي أن المتغيرين مستقلين.

H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس واختيار التخصص، بمعنى أن المتغيرين غير مستقلين.

* مقابلة رقم (1)، مع مستشار التوجيه لمركز التكوين المهني تلمسان (2) عين الدفلى، يوم 2017/10/17.
مقابلة رقم (2)، مع مستشارة التوجيه لمركز التكوين المهني تلمسان (1) سيدي سعيد، يوم 2017/10/23.



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الاحصائي SPSS

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بالاعتماد على برنامج التحليل (SPSS) وإلى نتائج الاختبار "*Chi-square*" اختبار الاستقلالية للمتغيرات، نجد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس واختيار التخصص عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا ما يوضحه أكثر الجدول رقم (12)، بما أن sig ($0.05 < 0.000$) فالعلاقة دالة إحصائياً أي نرفض الفرض الصفري (H_0) ونقبل الفرض البديل بوجود علاقة ارتباطية بين متغير الجنس والتخصص وأن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اختيار التخصص وتؤكد الاختبارات الإحصائية التي تدرس قوة العلاقة "*Phi*" و"*V. de cramer*" و"*coefficient de contingence*" حيث قدرت ب: (0.75)، (0.60، 0.75) على التوالي، والذي يوضحه الملحق رقم (11).

Tests du Khi-deux

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	285,687 ^a	38	,000
Rapport de vraisemblance	363,407	38	,000
Association linéaire par linéaire	6,442	1	,011
Nombre d'observations valides	502		

a. 40 cellules (51.3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .34.

لا يعتبر متغير الجنس وحده المتغير الأبرز الذي يحدد اختيار تخصص معين بل يعتبر السن من المتغيرات الأكثر تأثيراً والأكثر تحديداً خاصة في اختيار أو توجيه طالب التكوين وهذا ما تظهره نتائج الدراسة وباستعمال "*Régression logistique*" الانحدار اللوجيستي لاختبار كيف يتدخل السن والجنس في اختيار أو توجيه طالب التكوين*. وكما هو موضح في الجدول رقم

* Concernant les deux variable (âge, sex) par rapport au variable dépendant (orienter, choisi la formation professionnelle) on utilise la régression logistique (ce type de teste utilisé pour savoir l'impact d'un variable à l'autre mais quand on a des variables nominale et des variables ordinales comme âge et sex mais à condition que le variable dépendant sera nominale comme : orienter vers la formation professionnelle ou vous=

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

(13) فالعلاقة بين السن واختيار أو توجيه الفرد طالب التكوين هي علاقة عكسية توضح تأثير السن، أي أن طالب التكوين كلما ارتفع سنه كلما كانت حظوظه كبيرة في اختيار التكوين المهني بنسبة (45%) مقارنة بالسن المنخفض، لا يختلف الأمر بالنسبة للجنس فالذكور طالي التكوين لهم حظوظ كبيرة في اختيار التكوين المهني على أن يوجهوا إليه بنسبة (166%) على غرار الإناث.

Variables dans l'équation

	A	E.S.	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	
Etape 1 ^a	Age	-,787	,139	32,025	1	,000	,455
	sex	,510	,204	6,246	1	,012	1,665
	Constante	1,210	,365	10,997	1	,001	3,352

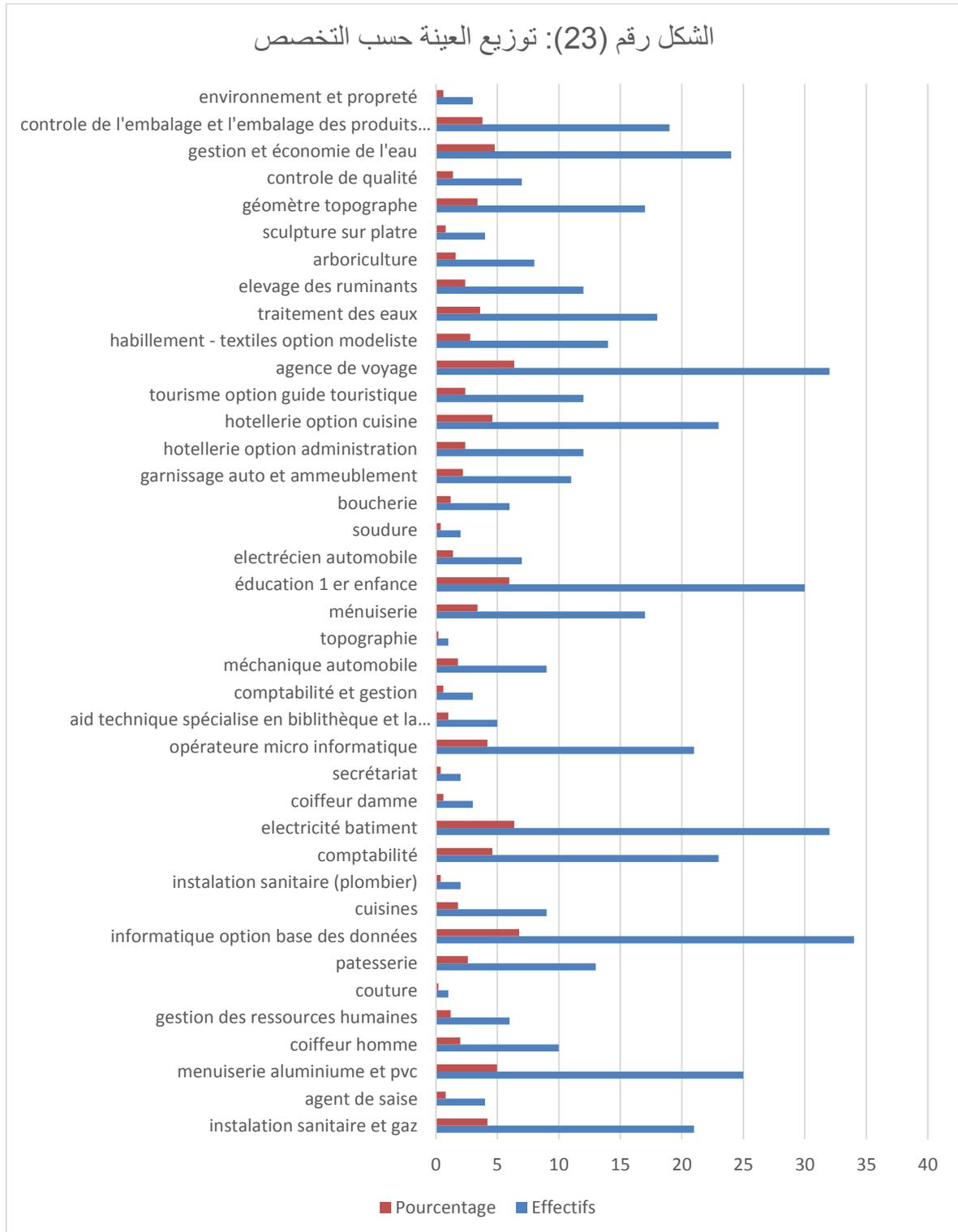
a. Variable(s) entrées à l'étape 1 : Age, sex.

إن هذه الفروقات بين الجنسين (ذكر، أنثى) تحمل عدة دلالات، وبعيدا عن الثنائيات وعن علاقة الهيمنة التي يشير إليها (P. Bourdieu) (المهيمن والمهيمن عليه)، التمييز الجنسي، فالتقسيم الجنسي للعمل يعطينا صورة واضحة للبعد الرمزي التي تمثله الوظيفة العمومية (وبحكم الارتفاع الكبير للإناث في الفروع والأسلاك المهنية مثل التعليم، التربية الصحة، ... أو المهن الإدارية الخدمائية) والتي تتجسد في امتهان أي مهنة، وبالرجوع إلى مدونة التخصص تظهر لنا الهيمنة الذكورية على كل التخصصات حتى وإن ألغينا تلك الحدود بين الجنسين في اختيار المهن إلا أن تلك المهن لا تمثل لدى الإناث ذلك التميز ولا تمنحهم مكانة اجتماعية على غرار

=avez choisis la f.p) comme indiqué dans les résultats, nous avons trouvé que ; Les demandeurs de la formation professionnelle, ils ont la chance d'être choisis la formation professionnelle par rapport à l'Age supérieur de (45%) que les demandeurs de la f.p sont une chance d'être orienté par rapport à l'Age inferieur. Selon le sex : les hommes ont la probabilité de (1.665) de (166%) d'être choisi la formation professionnelle que les femmes.

Ces résultats explique l'impact et l'influence des variables sex et âge et sur le variable dépendant (choisis, orienté).

التخصصات الإدارية فالعلاقة بين الجنسين هي علاقة صراع حول التموقع. وهذا ما هو موضح في الشكل رقم (23).



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على برنامج التحليل الإحصائي SPSS

توضح وتعكس النتائج التي أفرزها التحقيق أن الطلب على التكوين لا ينحصر فقط في المستوى التعليمي وضعفه أو الانتماء الاجتماعي، فاختيار التخصص لا يقتصر على هذين المتغيرين ولا يرجع إلى حساب عقلائي وقرار واعي كما يضمن معظم الاقتصاديين، ولا نتيجة لمجموعة من الأفكار الموجودة في الذهنيات، هذا الاختيار يكون نتيجة "*L'habitus*"⁽¹⁾ والحس العملي "*Le sens pratique*"⁽²⁾ لأنه غير مبني على معرفة قبلية، وأن "*L'habitus*" هو الذي يوجه سلوك الإنسان ويظهره على أنه عقلائي وأنه قصدي لأنه تحول

* ينطلق بيار بورديو من قول ماكس فيبر لصياغة التصور الأول لمفهوم *L'habitus* الذي يعتبر أن "المعرفة الاجتماعية هي عمل من تشكيل الروابط والتصورات انطلاقاً من حقائق اجتماعية معقدة تمام التعقيد" لهذا يعرف بيار بورديو *L'habitus* على أنه مجموعة من الاستعدادات المكتسبة وأصول الإدراك والتقويم والفعل التي طبعها المحيط الاجتماعي في لحظة محددة وموقع خاص، أنظر: بيار أنصار، العلوم الاجتماعية المعاصرة، ت. نخلة فريفر، ط1، المركز الثقافي العربي، بيروت، 1992، ص 34.36.

¹ Pierre Mounier, pierre Bourdieu une introduction, Edition la découverte, 2001, p41.

L'habitus : « L'habitus est une capacité infinie d'engendrer en liberté (contrôlée) des produits –pensées, perceptions, expressions, actions, qui ont toujours pour limites les conditions historiquement et socialement situées de sa production ... éloignées d'une création d'imprévisible nouveauté que d'une simple reproduction mécanique des conditionnements initiaux » : **Pierre Mounier, pierre Bourdieu une introduction, Edition la découverte, 2001.**

* الحس العملي "*Le sens pratique*" هو تلك المهارات والكفاءات والقدرات التي يكتسبها الفرد سواء المعرفية أو العملية التي تساعد على ممارسة الاجتماعي بشكل ملائم.

² Pierre Bourdieu, *Le sens pratique*, Edition de minuit, paris, 1980, p96.

Le sens pratique : « Le sens pratique opère la réactivation du sens objectivé dans les institutions : produit du travail d'inculcation et d'appropriation qui est nécessaire pour que ces produits de l'histoire collective que sont les structures objectives parviennent à se reproduire sous la forme des dispositions durable et ajustées qui sont la condition de leur fonctionnement » : **Pierre Bourdieu, Le sens pratique, Edition de minuit, paris, 1980.**

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

إلى طبيعة ثانية بحكم أن هؤلاء الأفراد (طالبي التكوين) يكونون منغمسين في الحياة الاجتماعية بحكم التنشئة الاجتماعية والحس المشترك والتي تعود إلى إنتاج المجتمع.

هذه الطبيعة الثانية هي التي توجه طالب التكوين إلى إنتاج أفعال وممارسات فتظهر لنا على أنها ممارسات وسلوكات واعية وموجهة لفعل ما، لكن وعلى نقيض ما يطرحه رواد نظرية الاختيار العقلاني الذين يعتبرون أن الإنسان هو عقلائي واعي "*homo économicus*"* في حين أن "*L'habitus*" هو الذي يجعل الفرد يحدد ما هو ملائم وما هو غير ملائم بحسب الوضعية الاجتماعية التي يكون فيها، فالعزوف الكبير لطالبي التكوين عن عروض التكوين المقترحة وبالخصوص عن التخصصات اليدوية مثل:

(carreleur coffrage...-maçonnerie) وغيرها من المهن التي تتطلب جهدا كبيرا لممارستها مع تواجد هذه المهن وكثرة الطلب عليها من قبل المؤسسات، هو أن هذه المهن لا تمنح طالب التكوين سمو في التراتبية الاجتماعية، والشكل السابق رقم (23) يوضح العزوف الكبير عن المهن المذكورة سابقا والتوجه إما إلى المهن الحديثة التي لا تتطلب جهدا بدنيا لممارستها أو إلى التخصصات التقنية التي يلجأ لها طالب التكوين لتعويض فشله في التعليم العام.

لكن هناك تفسير آخر لهذا الامتناع عن الطلب على هذه المهن وطلبه على مهن أخرى لأن هذه المهن لا ترتبط بالضرورة بالشهادة ولا تتطلب شهادة لممارستها بل ترتبط بالفعالية في سوق الشغل أي بالكفاءة، فالمقاولين والمؤسسات الخاصة لا تشترط الشهادة بل تركز على نوعية العمل وبعبارة أخرى على الممارسة في الميدان هذا حسب مجموعة كبيرة من المقاولين الذين جرى عليهم التحقيق، فلم تختلف وجهات نظرهم حول التكوين المهني ويعتبرون أن التكوين النظري

* قدرة الفرد على تقويم الحالة الصحيحة للعلاقات الاجتماعية، وعلى البحث عن تحقيق منافعه بأفضل وجه، فهي تضخم دور الفرد في الحياة الاجتماعية وتقلص دور الدولة ومكانتها، تعتبر هذه النظرية امتدادا للفردانية المنهجية التي وضع أسسها العالم الفرنسي Raymond Boudon.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

الأولي في مراكز التكوين المهني لهذا النوع من المهن لم ولن يجدي، كما أنهم يرجعون فشل التكوين إلى محدودية تكوين الأساتذة الذين يدرسون هذه المهن وأنهم ليست لديهم معرفة ميدانية كما أنهم غير مختصين يكتفون بتلقين نظري لهذه المهن في حين أن هذه الأخيرة لا تحتاج في نظرهم إلى التكوين النظري بل إلى الممارسة والعمل في ورشات ومؤسسات مختصة بإشراف من مشتغلين في الميدان.

إن العزوف عن هذه المهن والتوجه إلى مهن أخرى سواء المهن اليدوية أو التخصصات التقنية له دلالة أخرى، فمن جهة لها مكانة وموقرة اجتماعيا، ومن جهة أخرى لا تتطلب رأسمال اقتصادي كبير لممارستها مثل:

installation menuiserie aluminium et Pvc- électricien bâtiment)
-garnissage auto et ameublement sanitaire et gaz... أو التخصصات التقنية أو الإدارية، فهذا التوجه أو المسلك الذي يتبعه طالب التكوين لا يتخذ المنحى العقلاني بل هو نتاج للوضع التي أنتجت بالضرورة هذا الانطباع، فطالب التكوين يرى أن هذه المهن تمنحه مكانة اجتماعية ورأسمال اقتصادي، لأن هذا الأخير هو الموقر اجتماعيا وبالتالي يمنحه مكانة في التراتبية الاجتماعية، هذا الفعل له كل مظاهر الفعل العقلاني ومع ذلك فهو لا يصدر عن العقل ففعل الفرد يوجهه حسه العملي، وبالتالي هو فعل عفوي ناتج عن تطابق بين "*L'habitus*" والحقل "*Champ*" فالسلوك يبدو عقلاني وهو في الواقع عفوي.

هذه الأفعال التي يصدرها الفرد على شكل تصورات وأحكام قبلية يفرضها الفضاء الاجتماعي والثقافي، أي قوى لا عقلانية خارجة عن السلوك الإنساني، فمؤسسات التكوين المهني وإن كانت مقرراتها والمدونات التي تصدرها لا تخضع لمنطق اقتصادي محض بل أكثر من ذلك إلى قرار سياسي، إلا أنها تتعامل مع الفرد على أنه كائن عقلاني محكوم بقيم نفعية لهذا نجد أن الطلب على التكوين يتخذ شكلا مغايرا لهذه العروض.

3 - العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل: حتمية الميدان وقيمة الشهادة:

بعد التعرض بالتحليل لأهم العوامل التي تتحكم في تشكل الطلب على التكوين وانطلاقاً من المعطيات التي أمدتنا بها الدراسة الميدانية، فإذا كان الطلب على التكوين المهني يخضع منطقياً للواقع الاجتماعي والتمثلات والصور الاجتماعية التي يبينها الفرد حول ما يجنيه من وراء تعلمه لهذه المهنة أو تلك، إلا أنه لا يمكن تحليل هذين النسقين (التكوين المهني، سوق العمل) وفق مقارنة واحدة ترجح المهنة أو الكفاءة المهنية وبهذا يفرض علينا هذا المنطق تغيير زاوية النظر من المنطق الاجتماعي ودوره في تشكل الطلب على التكوين إلى المنطق السوسيو-اقتصادي للطلب.

فالحديث عن العلاقة تكوين مهني/تشغيل هو نفسه الحديث عن العلاقة عرض/طلب على اليد العاملة، لكن ليس وفق منطق اقتصادي عقلاني، بل وفق نظرة نقدية استناداً إلى جميع الحقول المعرفية والأطر النظرية لتحليل هذه الظاهرة وهذا لما تحمله من جملة من المتناقضات، تعبر جل الدراسات (أنظر الدراسات السابقة) خاصة المحلية على أن الملاءمة بين العرض والطلب في سوق العمل ضرب من الخيال ولا يمكن إيجاد حل لما تنطوي عليه هذه المعادلة، سنحاول الوقوف على مجموعة من النقاط لمحاولة فهم وتحليل هذه العلاقة وما يفرضه سوق العمل من حواجز وهوة بين احتياجات المؤسسة من اليد العاملة وما تنتجه مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين، مما يجعل إدماجهم صعباً خاصة في ظل التكديس والتضخم في العرض.

3 - 1 - طالب التكوين وسوق الشغل: بين المهنة والكفاءة:

بالرغم من تباين الرؤى والمواقف حول طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل فإن البحث والتفكير في عمق هذه العلاقة يضعنا في خضم مجموعة من الإشكالات، فإذا سلمنا بأن التكوين المهني يقتصر على منح الفرد مجموعة من المؤهلات والكفاءات والمهارات، فإن حاجة

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

الفرد إلى الشغل تفوق حاجته إلى القوانين والقواعد النظرية والشيء الوحيد الذي يمنح الفرد قيمة اجتماعية هو انخراطه في ممارسة المهنة.

تفرض علينا الدراسة الميدانية تحليل المعطيات الإحصائية وفق اقترايين: يتمثل الأول في التركيز على "المهنة" و"الكفاءة"، فالمهنة هي مجموعة من المعارف والمهارات التي يكتسبها الفرد من خلال دراسته في مراكز أو معاهد التكوين المهني لمدة تتراوح ما بين (6) أشهر إلى (18) شهرا أو تفوقها، وذلك حسب طبيعة التخصص، إذ تتطلب التخصصات التقنية أكثر من (30) شهرا، أما الكفاءة المهنية هي ممارسة المهنة بعيدا عن مراكز التكوين المهني عن طريق الاحتكاك بسوق الشغل أو ما يسمى بالتمهين.

أما المقاربة الثانية فترتكز على الطلب المؤسساتي أي متطلبات سوق الشغل بمعنى: أنه لا يؤدي تكوين في تخصص ما بشكل آلي إلى منصب شغل محدد، بما أن ممارسة هذه المهنة أو تلك لا تتوقف على مستوى التكوين بل على فعالية نمط التكوين، هنا تظهر الفروقات بين نمطي التكوين، فعملية الانتقال من حقل إلى آخر (من مركز التكوين المهني إلى سوق الشغل) يختلف كلياً عن الحقل الذي استمد منه الفرد (طالب التكوين) تلك المعارف يحدث ما يسميه (P. Bourdieu) بعدم التطابق بين "*L'habitus*" و"*Le champ*" فالفرد ينتقل من بنية إلى أخرى يجهل قوانينها وهو يحمل تلك المعارف تؤدي به إلى: تغيير الواقع، تغيير البنية، تغيير الطبقة، لهذا فالرهان الأساسي الذي يقوم عليه التكوين المهني هو التمهين، هو ممارسة المهنة، فالذي يمارس التمهين (المتربص) عند اتصاله للمرة الأولى بمكان العمل (ورشة أو مؤسسة مهما كانت طبيعتها) فهو لا يتعلم من الكتب النظرية بل بالممارسة مع رب العمل أو صاحب الورشة أو موظفين، فيحاكيهم في كل تصرفاتهم في حركاتهم، سلوكياتهم العملية، هو يحاكيهم في كل شيء، هذه المهارات والقدرات والكفاءات تقوم على مجموعة من المفترضات الغير معلن عنها أو كما يسميها (P. Bourdieu) بالحس العملي "*le sens pratique*" يكتسبها الفرد عن طريق

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

الممارسة في جميع المجالات، التخصصات، أين لا تفيد تلك القوانين النظرية المتعالية في فهم كل خفايا المهنة، بل يفترض أن يكون هناك حس عملي يكتسبه الفرد من خلال عمله مع الجماعة، مع رب العمل، فلا يشترط الشهادة في حرفة ما أو تخصص معين بل بممارسة تلك المهنة، لأنها وكما يطلق عليها المعرفة الضمنية والسلوكات الضمنية والمسلمات الضمنية.

إن فعالية نظام التكوين المهني لا تتوقف على التلقين النظري لمهنة ما بل على ممارستها ضمن العمل الجماعي الذي يساهم بدوره وبشكل كبير في تحصيل طالب التكوين للمعارف والمهارات المتعلقة بمهنة معينة ونخص بالذكر التخصصات الحرفية حيث لا وجود لتلك المعينات المتعلقة باللغة مقارنة بالتخصصات التقنية أين تعتبر اللغة حاجزا كبيرا وراء تحصيل طالب التكوين من عدمه، لهذا فالتمهين يعتبر الرهان الأساسي الذي يسهل من عملية إدماج وإندماج الفرد في سوق الشغل، هذا ما نصت عليه الفرضية النظرية والذي سنوضحه من خلال نتائج الدراسة الميدانية.

H0 : كلما كانت الممارسة فردانية لمهنة ما تعتمد على التلقين النظري، كلما ازداد المستوى الذهني والعملي لدى المتربص، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطور الذهني والعملي لدى المتربص والعمل الجماعي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نمطي التكوين.

H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والتطور الذهني والعملي لدى المتربص، أي كلما كان العمل الجماعي والتعاون بين المتربصين على الإنتاج في مكان العمل كلما ازداد التطور الذهني والعملي للمتربص، أي هناك فروق دالة إحصائية بين نمطي التكوين.

بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، تظهر نتائج اختبار الاستقلالية "*Chi-square*" واختبار الارتباط بين المتغيرات "*Corrélation*" أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين العمل الجماعي والتطور الذهني والعملي لدى المتربص مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة التخصص وطبيعة المؤسسة (مكان التربص، سواء مؤسسة

عمومية أو خاصة، ورشة، أو مؤسسة عائلية) وهذا ما تبينه مصفوفة الارتباط في الملحق رقم (14) و(15)، والجدول رقم (14) وجدول اختبار قوة العلاقة في الملحق رقم (13).

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	149,098 ^a	38	,000
Rapport de vraisemblance	182,710	38	,000
Association linéaire par linéaire	,217	1	,641
Nombre d'observations valides	502		

a. 37 cellules (47.4%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .49.

بما أن ($\text{sig } 0.000 < 0.05$) ورغم الارتباط الضعيف بين المتغيرات التي يظهرها اختبار "**Corrélation Spearman**" إلا أن النتائج دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) و ($\alpha=0.01$)، نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرض البديل (H_1) أي كلما كان العمل الجماعي والتعاون بين المتربصين على الإنتاج في مكان العمل، كلما ازداد التطور الذهني والعملي للمتربص، أي هناك فروق دالة إحصائية بين نمطي التكوين مع مراعات طبيعة التخصص وطبيعة المؤسسة التي يجري فيها التربص.

وفي السياق ذاته تختلف إجابات الفاعلين (طالبي التكوين) باختلاف تخصصاتهم وباختلاف وضعيتهم الاجتماعية، والملفت للانتباه أن هناك بعض التخصصات خاصة الحرفية (textile- couture-pâtisserie- élevage des ruminants-coiffeur (homme et femme)...)) وغيرها من المهن تمارس من دون شهادة، لهذا يلجأ طالب التكوين إلى مؤسسات التكوين المهني للحصول على الشهادة التي تمكنه إما: من خلق مؤسسة خاصة عن طريق ماله الخاص أو التقرب إلى أجهزة التشغيل التي وضعتها الدولة، أو العمل لدى العائلة، كما أجاب

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

بعض الباحثين إضافة إلى اعتبار أن بعض المهن تمثل لدى البعض إرث ثقافي (رأسمال رمزي) *"Capital Symbolique"* ما يجعل طالبي التكوين لا يتوجهون إليها فهم يتقبلون هذا الفعل وهذه الطبيعة الاحتكارية للمهن وبذلك يعترفون بشرعية هؤلاء الأفراد أو هذه الطبقة، نتحدث هنا عن الرأسمال الرمزي الذي يتشكل من الفروقات الطبقيّة ثم يتحول إلى فروقات موضوعية نجدها في الثروات، وامتيازات لها شرعية معترف بها في التصورات الاجتماعية لفضاء اجتماعي معين وما يؤكد ذلك أن الفاعلين في حقل التكوين يقرون بهذه الهيمنة فلا يقومون بتوجيه طالبي التكوين لهذه المهن وهذا ما أكدته كل مستشاري التوجيه المهني لمراكز التكوين المهني بقولهم:

" هناك بعض المهن معروفة بأصحابها أو من طرف مجموعة معينة تمثل عندهم إرث، لذلك لا نريد أن نجازف بطالب التكوين بعد تحصيله على الشهادة لا يجد من يوظفه أو حتى إنشاء مؤسسة صغيرة خاصة به، فنحن نكتفي بمنح أبنائهم شهادة كفاءة، لكن منهم من يصير على التكوين في هذه المهن لكنه خلال فترة التمهين عند هؤلاء الحرفيين لا يتعلم شيئاً، بل يكتفي بالأعمال الشاقة فهناك حالات بالجملة من هذا القبيل*".

بغض النظر عن الأسباب التي تم ذكرها من قبل، لا تعتبر الطبيعة الاحتكارية هي العائق الوحيد الذي يقف في وجه المتربصين خاصة الذين يمارسون التمهين، بل هناك أسباب أخرى تتحدد وفق نمط التكوين (الإقامي وعن طريق التمهين) وطبيعة التخصص وتعتبر من الإشكالات الكبرى التي لم تطرح بشكل يجعلها أكثر أهمية في الوسط الأكاديمي ولا زال طالبي التكوين

* المقابلة رقم (1)، مستشار التوجيه المهني لمركز التكوين المهني عين الدفلى والمقابلة (2)، مستشارة التوجيه المهني لمركز التكوين المهني سيدي سعيد، تم ذكرهما سابقاً. والمقابلة رقم (3)، مستشار التوجيه المهني لمركز التكوين المهني إمامة بتاريخ: 2017/11/06.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

(المتربصين) يعانون منها، ولذا ذكر هذه الأسباب نقف هنا عند ثلاث محطات رئيسية في المسار المهني للمتربص:

تتمثل الأولى في رفض أرباب العمل (مؤسسات، ورشات...) المتربص من أول اتصال له بمكان العمل وأكثر تحديدا المؤسسات الخاصة، إذ يفضل أرباب العمل (المقاولون خاصة) الكفاءة ولا يعيرون اهتماما للشهادة ولا المتربص حسب تصريح أحد المقاولين:

"عندما يأتي إلينا حامل شهادة التكوين المهني خاصة في تخصصات البناء والأشغال العمومية، نستلم منه الملف إلا أننا لا نستطيع تشغيله لأننا محكومون بفترة زمنية لإنهاء المشاريع وخريجي التكوين المهني ليس لديهم تكوين ميداني**".

يتمتع أرباب العمل بالسلطة التي تجعلهم يتحكمون في قوانين السوق وحتى في الفضاء الاجتماعي بحكم امتلاكهم للرأسمال المادي والاجتماعي، فهم يسيطرون هيمنتهم ويصدرون أحكاما تعمل لصالحهم كرفض دور التمهين رغم الشروط القانونية التي ينص عليها مبدأ الشراكة تكوين/مؤسسة، هؤلاء "الذين يهيمنون على الحقل (سوق العمل) يملكون الوسائل التي تمكنهم من جعلها تعمل لصالحهم"⁽¹⁾ ويؤكد هذا مستشار التوجيه لمركز التكوين المهني عين الدفلى بقوله:

"إن أرباب العمل يبحثون عن متكون ماهر، بتكلفة قليلة وفي وقت وجيز، هذا يحدث مرارا عند طلبهم لعمال من عندنا، بحيث لا يريدون تقمص دور التمهين فهم يبحثون عن الربح في وقت قصير وبأقل تكلفة وجودة عالية وهذا غير ممكن".

* * المقابلة رقم (4)، ب - م - مقال 50 سنة إمامة - تلمسان - بتاريخ: 2017/10/18.

¹ بيير بورديو، مسائل في علم الاجتماع، ت. د. هناء صبحي، هيئة أبو ظبي للسياحة والثقافة، ط1، 2012، ص 219 - 220.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

أما السبب الثاني وهو الإقصاء بالتمهين، حيث يقضي المتربص في مهنة أو تخصص ما فترة التمهين في مؤسسة أو ورشة، بغض النظر عن طبيعة المؤسسة (إدارية، إقتصادية) فلا يحصل شيء حول المهنة، تقول في هذا الصدد مستشارة التوجيه لمركز التكوين المهني سيدي سعيد:

" هناك حالات كثيرة اطلعنا عليها في مكان العمل (التمهين) فوجدناهم لا يعلمون شيء حول المهنة التي يزاولونها، بل يكتفون بالنظافة والأعمال الشاقة التي ليس لها دخل في المهنة أو التخصص".

نذكر هنا تصريح في المقابلة رقم (5) ل: ل. ف. (23) سنة، انقطع عن التكوين بعد (18) شهرا ولم يتحصل على الشهادة، في مهنة النجارة) بقوله:

"لم أكتسب شيء كنت عبارة عن عامل مساعد، لم يأمرني يوما بعمل معين إلا قص اللوح فقط والأعمال الشاقة من الثامنة صباحا إلى الرابعة مساءا بأجر (500 دج) في الأسبوع، وهذا ينطبق على (4) متربصين آخرين*".

إن أغلب هؤلاء المتربصين لا يكملون تربصهم وبالتالي لا يتحصلون على شهادات ومنهم من يتحصل على شهادة فقط لهذا يكون اندماجهم في الحياة المهنية صعبا، هؤلاء المستخدمين (أرباب العمل) لا يبحثون عن تكوين هؤلاء الأفراد بل هناك أسباب أخرى وراء قبولهم كما صرح مستشار التوجيه المهني بمركز التكوين المهني إمامة:

"إن أرباب العمل يطلبون متربص لغرض واحد وهو أن الدولة وضعت بندا يقضي بأن أي مؤسسة خاصة بطبيعة الحال تتكفل بمدة التمهين، تلغي لها جزء من الضرائب".

* مقابلة رقم (5)، ل. ف. 23 سنة، مهنة نجار، لم يواصل تكوينه بعد قضائه 18 شهرا في الورشة، تلمسان بتاريخ: 2017/12/23.

وأخيراً، الطبيعة الاستغلالية للمتربص وهي الأكثر شيوعاً كما صرحت مستشارة التوجيه بمركز التكوين المهني سيدي سعيد بقولها:

"إن التخصصات الأكثر طلباً هي: *Plomberie-électricité* - *bâtiment-quilibrage-hôtellerie-cuisine* - التآثيث المنزلي والمركبات-الإعلام الآلي) من طرف المؤسسات فهم يطلبون المتربصين ذوي (CAP) و (CMP) لقضاء فترة التمهين، لكنهم في حقيقة الأمر هم يبحثون عن عمال بأجر زهيد لا يمكن أن نسميه أجراً".

وفي نفس السياق يؤكد أحد المتخرجين من التكوين المهني ويمتلك الآن ورشة في مقابلة رقم (6) بقوله:

"لم أتعلم شيء مع رب العمل، بل كان هناك في تلك الورشة متربصين أقدم مني، فكل واحد منهم يعلمني شيء حتى تعلمت، رب العمل لا يريدك أن تتعلم لكن المهم أن تساعد في العمل، بدون مقابل*".

يلجأ المتربص في هذه الحالة إلى العمل الجماعي لتحصيل المعارف المتعلقة بالمهنة ولتحسين كفاءته العملية، لأن ما يجعل الفرد يحس أنه جزء من الكل وعضواً داخل بنية متماسكة هو العلاقات الاجتماعية للإنتاج التي تنشأ عن طريق العمل الجماعي " *Relation sociale de production* ".

على العكس من ذلك تتميز العلاقة بين المتربص ورب العمل دائماً ب: الصراع، الهيمنة " *Rapport sociale de production* " فهي علاقة استغلالية تحت غطاء التمهين وحتى بعد انتهاء فترة التمهين لا تتغير نظرت رب العمل إلى المتربص، بل يبقى دائماً مبتدأً وأنه له الفضل في منحه ذلك الرأسمال الرمزي (تقنيات المهنة وبالخصوص الحرف)، إلا أن ما ينطبق على

* مقابلة رقم (6)، س. ف. 24 سنة، صاحب ورشة في نجارة الأليمينيوم، تلمسان -الرمشي- بتاريخ: 2017/11/15.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

الذين يقضون فترة التمهين في الورشات ليس هو بالضرورة بالنسبة للذين يمارسونه في المؤسسات خاصة ذات الطابع الإداري، لأن طبيعة التخصص هي التي يمكنها التحكم في المسار المهني للفرد فممارسة التمهين في التخصصات ذات الطابع الحرفي ورغم كل العوائق (الصراع مع رب العمل، الاستغلال، الأجر المنعدم، ظروف العمل...) إلا أنهم يتخذون منحى آخر في الوصول إلى سوق العمل لكن بشكل غير رسمي نذكر مثلاً:

(coiffeur- électricien soi (automobile ou bâtiment)- boucherie-
plomberie- cuisine- installation sanitaire et gaz -التأثيث المنزلي والمركبات-
الخيطة...) وغيرها من المهن المدرجة ضمن المستوى الثاني، هؤلاء الأفراد عند تخرجهم لا يتوجهون إلى مكاتب أو أجهزة التشغيل (خاصة الذكور) إلا القليل منهم، بل يحاولون تجاوز تلك الحواجز والعراقيل التي ينتجها النسق العام من قواعد وقوانين ك : (تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية) تحول دون وصول هذا الفاعل إلى سوق العمل بشكل رسمي.

بناء على ما سبق يمكننا اعتبار أن النسق العام هو الذي ساهم ولا يزال يساهم بشكل كبير في إنتاج وتوسيع رقعة الاقتصاد الغير رسمي (سوق العمل الغير رسمي) انطلاقاً من القوانين والقواعد التي يقوم بصياغتها وليس الأفراد، لأن هذا الأخير خاضع بشكل أو بآخر لما يمليه الواقع فازدياد الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية للفرد تفرض عليه التوجه وممارسة تلك المهنة بشكل غير رسمي في السوق الموازي، لكن تختلف وضعية الأفراد الذين يمارسون التمهين في مؤسسات وبحكم تخصصاتهم التقنية نجدهم يتخلون عن الشهادة شكلاً ومضموناً، هنا يمكننا القول أن العلاقة تكوين مهني/تشغيل أو عرض/طلب تخطت حدود التنظير الاجتماعي والاقتصادي وتجاوزت كل الأطر النظرية التي ترجح دور الفرد في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، باعتباره فاعل اجتماعي مسؤول يمتلك اختياراً عقلياً يخضع بشكل مباشر لقوانين وقواعد السوق (عقلانية الأسواق) بل

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

أصبحت خاضعة لقرار سياسي يقضي بإرضاء الفئات الاجتماعية (بتحصيل على الشهادة) في المجتمع.

3 - 2 - التكوين المهني وسوق الشغل بين القدرة الفردية في تحصيل الشهادة وكفاءة المتخرجين:

انطلاقاً من قانون بسيط هو: "أي تخصص بدون سوق، سيكون من دون قيمة أو أكثر دقة يكف عن أن يكون رأسملاً ليصبح تخصص"⁽¹⁾ بحيث "لا قيمة لشهادة إن كانت لا تحظى بسوق"⁽²⁾ فأبي تخصص ما لا يحمل أي منفعة إلا في سوق معين.

تختلف وجهات النظر حول صلاحية ومصداقية شهادة التكوين المهني في سوق الشغل فبالنسبة للقائمين على مؤسسات التكوين المهني: فهي شهادة تثبت أحقية حاملها وكفاءته بنسبة (75%) في التحكم الجيد بالمهنة "كما صرح مديري المعهد المتخصص في التكوين المهني - منصور* وإمامة** - وكل مستشاري التوجيه للمراكز التي أجريت فيها الدراسة" إلا أنها لا تمثل لدى الطالبين على اليد العاملة خاصة التخصصات التقنية أي قيمة، فالكفاءة المهنية لها مكانتها وموقعها في سوق الشغل، كما يصرح المسؤول عن تسيير الموارد البشرية في الشركة الأجنبية (شراكة سورية/تركية) للبناء والأشغال العمومية "البيرق" بقوله:

¹ « Une compétence sans marché devient sans valeur ou, plus exactement, cesse d'être un capital » للاطلاع أكثر أنظر: **Pierre Bourdieu, Question de sociologue, Edition de Minuit, Op cit, p125.**

² « Un capital ne se définit comme tel, ne fonctionne comme tel, n'apporte des profits que sur un certain marché » للاطلاع أكثر أنظر: **Pierre Bourdieu, Question de sociologue, Edition de Minuit, Op cit, p125.**

* المقابلة رقم (7)، مدير المعهد المتخصص في التكوين المهني - منصور - تلمسان، بتاريخ: 2018/02/05.

** المقابلة رقم (8)، مديرة المعهد المتخصص في التكوين المهني - إمامة - تلمسان، بتاريخ: 2018/02/14.

"قمنا بتوظيف 2 "Topographes" ومسير أشغال كانت لهم خبرة ميدانية من قبل هذا فقط، لكن في التخصصات الأخرى لا يمكننا لأن هناك من يتقنون تلك المهن ويمارسونها أي لهم ورشات"*** .

لكن يتخذ الطلب على اليد العاملة شكلا آخر يختلف باختلاف التخصص واختلاف المستوى ونخص بالذكر المستويات العليا (المستوى الرابع والخامس)، دون مراعات نمط التكوين وبحكم أنها تدخل ضمن سوق العمل الأولي، مما يجعل الطلب عليها (على حاملين هذه الشهادات) يقل لوجود تضخم في العرض من قبل خريجي الجامعات، فبناء على المبدأ الاقتصادي العام الذي ينص على أن "زيادة العرض في أي سلعة أو خدمة ما يؤدي إلى إنكماش أو انخفاض في فرص العمل أو عرضها في السوق بأقل سعر مما لو كان الطلب عليها أكبر" (1) يؤكد هذا المبدأ تصريح مدير الوكالة المحلية للتشغيل حول طلب المؤسسات بقوله:

"تطلب المؤسسات تخصصات كثيرة في جميع المجالات وتركز في طلبها على الشهادات الجامعية (ماستر، ليسانس) في التخصصات التقنية وكذلك الحرفية لكن بنسبة قليلة جدا تكاد تكون منعدمة على (TS)، (BTS)*** .

ويضيف كذلك مسؤول تسيير الموارد البشرية لشركة البناء والأشغال العمومية (البيرق):

"صراحة نحن نطلب أكثر من الوكالة المحلية للتشغيل خريجي الجامعات، لكن لماذا؟ أعطيك مثالا: (un géologue) يتقن (topographie) - (informatique) إضافة إلى تخصصه. (comptable) يتقن

*** المقابلة رقم (9)، مسؤول تسيير الموارد البشرية للشركة الأجنبية للبناء والأشغال العمومية "البيرق"، أوجليدة - تلمسان - بتاريخ، 2018/03/18.

¹ توماس ساويل، تناقض الرؤى، الجدور الإيديولوجية للصراعات السياسية، ت. زنده حسين الحسيني، منشورات مجالات، بيروت، ط1، 2006، 256.

* * المقابلة رقم (10)، مدير الوكالة المحلية للتشغيل ANEM بولاية تلمسان، بتاريخ: 2017/10/12.

(*gestion-saisie-informatique*) إضافة إلى المحاسبة، أما خريجي

التكوين المهني لا يتقن إلا تخصص واحدا محددا مثلا (*topographe*) أو

(*agent de saisie*) محاسب إذا ماذا يمكن أن يضيف مع أنه ليست له

خبرة، أما خريج الجامعة فهو يمزج بين العمل الإداري والعمل الميداني".

لا زالت تلك النظرة الدونية لأرباب العمل بل للمجتمع ككل اتجاه حاملي شهادات التكوين المهني، فيرون أنهم "*Réside la faille*"، إنها ترسبات تاريخية لازالت راسخة في اللاوعي الجمعي ما ساهم وسيساهم في خلق هوة بين ما يطمح إليه حامل هذه الشهادة والفرص الواقعية في سوق العمل.

إن عملية الاتصال بعالم الشغل عن طريق تحصيل الشهادة والتسجيل في مكاتب التشغيل يعني بديها المطالبة بالحق في الشغل، لكن وبعد سيطرت القطاع الخاص وانتشار سياسة التعاقد التي مست حتى القطاع العام أصبحت هذه الشريحة من المجتمع (حاملي شهادات التكوين المهني خاصة المستويات العليا 4 و5) تعيش تهديدا حقيقيا وذلك بدخولها في منافسة لا تقوى على مجاراتها فمن جهة: الصورة النمطية التي يحملها أرباب العمل حول هذه الشهادات ومن جهة أخرى: انخفاض لقيمة هذه الأخيرة في سوق شغل غير مهيكلا لا مكان فيه للمهارة والمعرفة العلمية بقدر ما للرأسمال الاجتماعي من مكانة في الحصول على منصب شغل، لأنه عندما يتيح النسق العام لكل الطبقات الاجتماعية إمكانية النفاذ إلى التعليم - التكوين، فهذا لا يعني أن كل هذه الطبقات لها الحق في التوظيف، بل هي استراتيجية لها أبعاد سياسية، ثقافية، اجتماعية، اقتصادية يؤكدونها المبدأ الاقتصادي المذكور سابقا أن التضخم في عرض أي سلعة يقابله عرضها في السوق بأقل سعر ممكن، إنها طرق جديدة لاستغلال هذه الطبقة والتي نسميها بالبروليتاريا "*Prolétariat*" بشكل ومضمون آخر يتعدى المفهوم الكلاسيكي، ليست البروليتاريا كما حددها ماركس (K. Marx) التي تمتلك قوة عمل فزيولوجية، بل تتعداها إلى طبقة بروليتارية

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

تمتلك قوة عمل ذهنية كما يسميها (P. Glotz) "بروليتاريا جديدة ما بعد الصناعة"⁽¹⁾ "New *prolétariat postindustriel*" في أعمال تعود بالربح على أرباب العمل وبطرق غير مكلفة:

هذه الطبقة الجشعة التي تميز أرباب العمل في استغلال طبقة كبيرة لم تصل بعد لدرجة الوعي الطبقي وبالتالي ترى في قبول الأجر المنخفض الطريقة الوحيدة للكسب، بل إلى التخلي حتى على تخصصاتها العلمية وقبول أعمال أخرى تضمن لها دخلا تسد به حاجته البيولوجية فقط ولا تتعداها إلى شيء آخر.

تؤكد إجابات الباحثين (عينة الدراسة) (المتربصين الذين يجرون فترة التمهين في المؤسسات العمومية أو الخاصة حسب اختلاف نمط المؤسسة) أن غالبية المتربصين لا يريدون الاستمرار في مكان التربص أبرزهم الذين يمارسون التمهين في ورشات (يريد طالب التكوين أي المتربص في الورشة الاستمرار من أجل الخبرة) أو مؤسسات خاصة لأسباب عديدة أهمها: (كثرت الأعمال وممارسة أعمال إضافية لا علاقة لها بالتخصص - سوء المعاملة التي يتلقاها المتربص خلال فترة

¹ «Il faut pourtant se garder de conclure, note (Peter Glotz) que les dits 20% représentent la totalité des travailleurs de l'immatériel se situent dans les 20% les plus aisés de la population. Il faut savoir que plus de (90%) des fruits de quinze années de croissance économique ont été accaparés par les (5%) les plus riches de la population, et plus fort encore (60%) par les (1%) le plus riches....

..... que les classes moyennes ont fondu et que la polarisation de la société a donné naissance à un nouveau prolétariat post-industriel, [...] et que ce prolétariat à la différence de celui des sociétés industriels, comprend une forte proportion de dissidents qui, diplômés de l'enseignement supérieur [...] plus de (35%) des diplômés récents, ont dû accepter un emploi ne requérant pas de diplôme, [...] le marché de travail pour les diplômés n'a jamais aussi étroit depuis le second guerre mondiale »
André Gorz, *L'immatériel : connaissance, valeur et capital*, op cit, p90, 92.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

التمهين من قبل الموظفين- الصراع الدائم مع رب العمل...الخ) وهذا ما يظهره الشكل رقم (24)، ما يطرح فرضية مفادها: أن نمط المؤسسة يتحكم بشكل مباشر في رفض أو مواصلة المتربص من عدمه لممارسة هذه المهنة أو تلك. ولتفسير هذه العلاقة فرضيتين جزئيتين:

الفرضية (1):

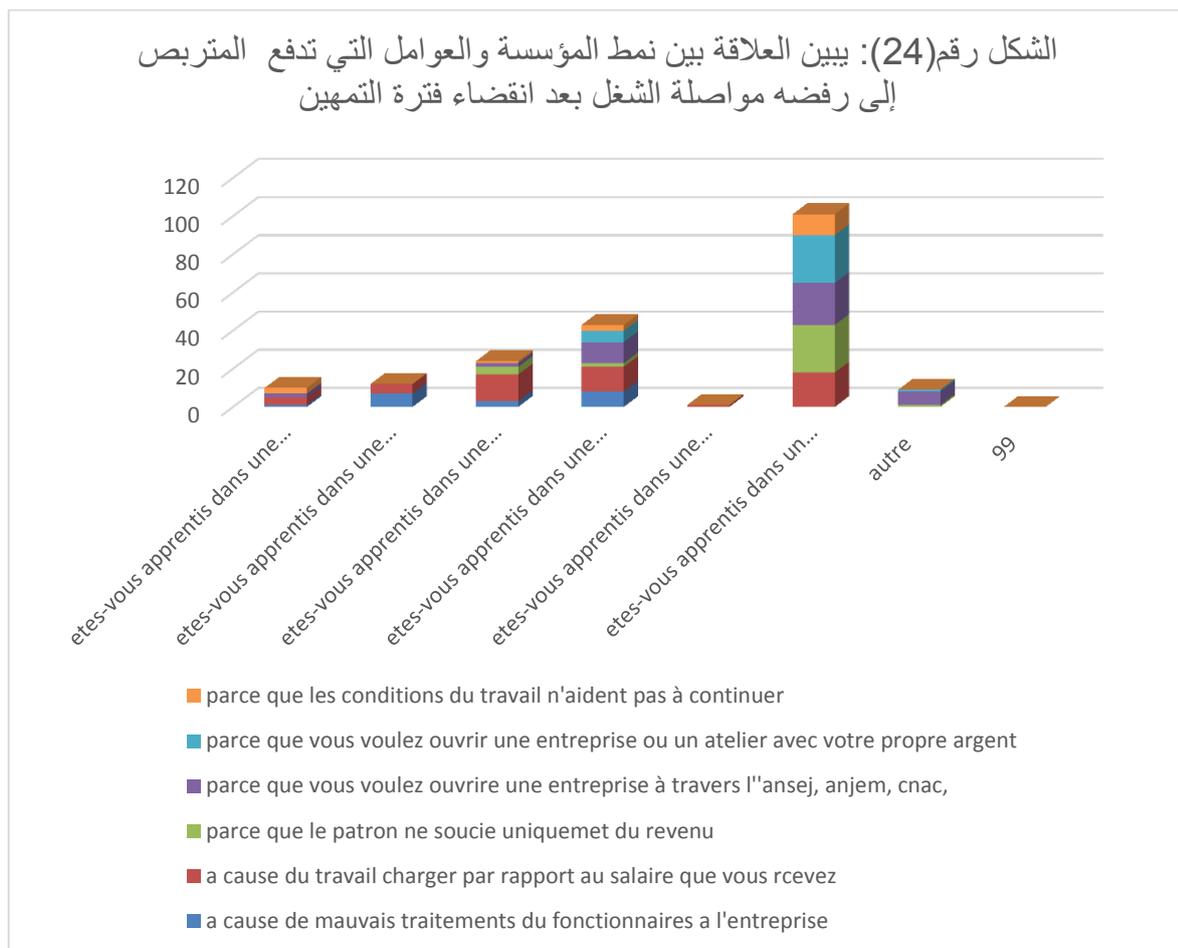
(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين.

الفرضية (2):

(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة ورفض أو قبول المتربص مواصلة الشغل في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين، أي أن المتغيرين مستقلين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قبول أو رفض المتربص مواصلة الشغل في مكان التربص بعد انقضاء فترة التمهين ونمط المؤسسة، أي أن المتغيرين غير مستقلين.



الشكل من إعداد الباحث اعتمادا على نتائج برنامج التحليل الاحصائي SPSS

بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وباستخدام معامل الارتباط بيرسون "Corrélation de Pearson" توصلنا إلى أن: ($0.000 < 0.05$ sig و sig) ($0.01 < 0.000$) فالارتباط دال إحصائيا، أي هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين فنمط المؤسسة يتحكم في توجيه مسار المتربص، إذن فالارتباط قوي بين نمط المؤسسة وقبول أو رفض مواصلة المتربص للشغل بعد انتهاء فترة التمهين، حيث قدر ب (0.409 و 0.566) على التوالي، لكن ضعيف بالنسبة لمتغير الجنس حيث لم يتعدى (0.215) كما هو موضح في الملحق رقم (16).

أما بالنسبة للفرضية الثانية فأظهرت النتائج المستخرجة عن طريق اختبار الاستقلالية "Chi-square" أن العلاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.000 < 0.05$ sig) بين قبول أو

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

رفض المتربص مواصلة الشغل في مكان التربص بعد انقضاء فترة التمهين ونمط المؤسسة كما هو موضح في الملحق رقم (17) والملحق رقم (18)، أي أن هناك مجموعة من العوامل تختلف باختلاف نوع المؤسسة هي التي تدفع المتربص إلى رفضه أو قبوله مزاولة للشغل بعد انتهاء فترة التمهين كما هو الحال بالنسبة للذين يجرون فترة التمهين في ورشات أو مؤسسات خاصة (للتوضيح أكثر أنظر الشكل رقم (25))، لكن الأمر لا ينطبق على المتربصين الذين يجرون فترة التمهين في المؤسسة العمومية، ورغم كل الحواجز إلا أنهم يعتبرون الشغل في المؤسسة العمومية مهما كانت طبيعته ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه ومهما كانت ظروف العمل فهي مرضية، (أنظر الشكل في الملحق رقم (19)، اختبار الاستقلالية "*Chi-square*" *r de Pearson* في الملحقين (20) و(21) على التوالي) فنسبة كبيرة من الذين يريدون مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين يكونون قد ضمنوا منصب دائم مكان آبائهم والبعض الآخر يملك محلا أو مؤسسة، فالرأسمال الاجتماعي له مكانته في سوق الشغل المحلية.

في ظل انعدام المعايير والقوانين التي تضبط سوق الشغل وسيطرت مبدأ القوة (السلطة والوراثة) والتراتبية الاجتماعية على مبدأ التعيين، وانعدام وجود آليات حديثة تضبط الإدارة كنظام الأجور الغير موحد والغير مؤطر بقوانين وقواعد، كان لابد للدولة من خلق مفاهيم على رأسها قابلية التشغيل كآليات انتقائية للانسحاب من الدور الذي كانت تؤديه كمشغل رئيسي وتوكيل المهمة للقطاع الخاص، لكن لا يزال التشغيل في القطاع العمومي أو الوظيفة العمومية تمثل للمجتمع آلية من آليات التنمية الاجتماعية، فكل عارضي العمل (من بينهم الذين يجرون التربص في المؤسسات العمومية) نجد أن لديهم نوع من الازدواجية فمن جهة هو اتجاه سيكولوجي يحمله كل المجتمع نحو الوظيفة العمومية باعتبارها الضامن للأمان والاستقرار الاجتماعي، ومن جهة أخرى عدم الرضا عن ما يستفيدون منها فهم ينتقدون هذه المؤسسات، الموظفين، الخدمات التي توفرها... هو وضع متناقض، فهي مرغوب فيها ومنتقدة في نفس الوقت.

الفصل الرابع واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)

ما تم التوصل إليه من خلال نتائج الدراسة الميدانية أن كل المترشحين بما في ذلك الذين يتبعون نمط التكوين الإقامي في التخصصات التقنية يتشبثون بالتوظيف المباشر والفوري في أسلاك الوظيفة العمومية (القطاع العمومي) ما يعني أنه لازالت هذه الأخيرة تشكل في اللاوعي الجمعي للمجتمع ككل تلك الوسيلة التي تضمن الاستقرار الاجتماعي وتضمن مكانة أعلى في التراتبية الاجتماعية فجل الدراسات تقدم وصفات تقنية للعلاقة تكوين/تشغيل عرض/طلب، لكن هناك خلل ما في مجال آخر غير ما هو تقني وهذا المجال هو المجال الرمزي (الثقافي) فإذا كانت الإجابة عن لماذا لازالت الوظيفة العمومية تمثل الضامن للأمان والاستقرار الاجتماعي فستكون: لأن النسيج الثقافي الجزائري لم يتم بلورته بشكل يجعل التصور والتمثل للوظيفة العمومية يتغير، فإذا كنا نعتبر مبدئياً أن للثقافة تأثير على سلوك الفاعلين داخل فضاء ما، فيجب أن نعيد النظر في مجموعة من الإجراءات أهمها خلق قطاع خاص قوي وتخليص الشباب من ذلك التشبث المرضي بالوظيفة العمومية أو بالتشغيل في القطاع العمومي.

خاتمة

من خلال تناولنا النظري لجملة من المفاهيم (التكوين المهني - سوق الشغل - الإدماج - سياسات التشغيل - قابلية التشغيل) وبعض المفاهيم التي تبدوا ضمنية في عملية التحليل هو محاولة منا إبراز العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل وواقعهما في الجزائر، ورغم غموض هاتاه المفاهيم واختلاف مرجعياتها الفكرية إلا أنها أصبحت رهانا كبيرا وحلا منشودا لمشكل التشغيل أكثر من أي وقت مضى وهذا بعدما أخفقت السياسات التي تبنتها الدولة الجزائرية في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على التكوين في سوق الشغل.

لم تتمكن الدولة الجزائرية بسياساتها ومخططاتها التنموية إلى تحقيق التكامل الذي كانت تطمح إليه بين التكوين المهني وسوق الشغل، حيث لا زال خريجوا التكوين المهني يعانون من مشكل الإدماج في سوق الشغل بل أصبح عدم التوافق بين قطاع التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر ذو معطى موضوعي وحقيقة لا يمكن إنكارها، وأن محاولة إحداث التوازن بين العرض والطلب على التكوين أصبح أمرا صعبا، ولا تزال إشكالية الإدماج أو العلاقة بين التكوين المهني / تشغيل تفرض نفسها كتساؤل رئيسي، فهي من المواضيع التي أثارت الكثير من الجدل في الأوساط الأكاديمية، وأصبحت رهينة مقاييس ومعايير مسكوت عنها خاصة في ظل التناقض الدائم بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق الشغل في صورة اللاتكامل بين العرض والطلب.

نتيجة لذلك فالعلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل لم تعد ذات طابع آلي بل اتخذت أشكالاً عدة إما من جانب التكوين المهني الذي يعاني من تراجع قيمته الاجتماعية أو من جهة سوق العمل الذي يعاني من غياب المؤسسات التي باستطاعتها تعديل وهيكله هذه العلاقة.

من خلال قراءتنا لبعض الدراسات التي اهتمت بعلاقة التكوين المهني بسوق الشغل في الجزائر

تبين لنا اتجاهين رئيسيين:

خاتمة

فالأول يرى أن العلاقة بينهما ذات طبيعة طردية يلعب فيها التكوين المهني دور الميكانيزم الذي يتمخض عنه انسجام بين احتياجات السوق من اليد العاملة والقادمين الجدد لسوق الشغل، أما الثاني فيرى أن هاته العلاقة هي علاقة اعتباطية بين طرفي المعادلة تحيل إلى الانعدامية.

أما الفرضية التواؤمية فقد نفاها كلية الواقع الاقتصادي حيث لا تزال المؤسسات العمومية تشكو نقص اليد العاملة بالرغم من العدد الهائل الذي يتخرج سنويا.

إضافة إلى ذلك يمكننا تلخيص أهم نتائج الدراسة الميدانية من خلال اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية (1):

(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص، بمعنى أن المتغيرين المستوى التعليمي واختيار التخصص متغيرين مستقلين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص بمعنى أن المتغيرين غير مستقلين.

بما أن $(sig\ 0.000 < 0.05)$ نرفض الفرض الصفري (H0)، ونقبل الفرض البديل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي واختيار التخصص، وأن المتغيرين غير مستقلين، بل يتدخل المستوى التعليمي بشكل كبير في اختيار التخصص بكل حرية أي كلما كان المستوى التعليمي مرتفع، كلما كان لطالب التكوين فرص كبيرة في اختيار أي تخصص، وهذا ما تؤكدته نتائج اختبارات قوة العلاقة بين المتغيرين "*Phi*" و "*V.de.cramer*" و "*coefficient de contingence*"، إذ تظهر قوة العلاقة بنسبة تقدير (0.84، 0.48، 0.64) على التوالي، في حين يظهر اختبار:

"*R de Pearson*" و"*Corrélation de Spearman*" أن العلاقة بين المتغيرين موجبة

إلا أن تأثيرها ضعيف حيث لا يتعدى (0.35، 0.36) على التوالي.

الفرضية (2):

(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس واختيار التخصص، أي أن المتغيرين مستقلين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس واختيار التخصص، بمعنى أن المتغيرين غير مستقلين.

بما أن ($\text{sig } 0.000 < 0.05$) فالعلاقة دالة إحصائية، أي نرفض الفرض الصفري (H0) ونقبل الفرض البديل بوجود علاقة ارتباطية بين متغير الجنس والتخصص، نجد أن هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في اختيار التخصص، وتؤكد الاختبارات الإحصائية التي تدرس قوة العلاقة "*Phi*" و"*V. de cramer*" و"*coefficient de contingence*"، حيث قدرت ب: (0.75، 0.75، 0.60) على التوالي.

إن هذه الفروقات بين الجنسين (ذكر، أنثى) تحمل عدة دلالات، وبعيدا عن تلك الثنائيات وعن علاقة الهيمنة، فالتقسيم الجنسي للعمل يعطينا صورة واضحة للبعد الرمزي التي تمثله الوظيفة (وبحكم الارتفاع الكبير للإناث في الفروع والأسلاك المهنية مثل التعليم، التربية، الصحة، ... أو المهن الإدارية الخدمائية). والتي تتجسد في امتهان أي مهنة في تخصص ما فإذا أمعنا النظر في مدونة التخصص تظهر لنا تلك الهيمنة الذكورية على كل التخصصات، بل وهيمنة حتى على التخصصات الأنثوية حتى وإن ألغينا تلك الحدود بين الجنسين في اختيار المهن، إلا أنه وفي واقع الأمر أن تلك المهن لا تمثل لدى الإناث ذلك التميز ولا تمنحهم مكانة اجتماعية على غرار التخصصات الإدارية، فالعلاقة بين الجنسين هي صراع حول التموقع.

الفرضية (3):

(H0): كلما كانت الممارسة فردانية لمهنة ما تعتمد على التلقين النظري، كلما ازداد المستوى الذهني والعملي لدى المتربص، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التطور الذهني والعملي لدى المتربص والعمل الجماعي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نمطي التكوين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والتطور الذهني والعملي لدى المتربص، أي كلما كان العمل الجماعي والتعاون بين المتربصين على الإنتاج في مكان العمل، كلما ازداد التطور الذهني والعملي للمتربص، أي هناك فروق دالة إحصائية بين نمطي التكوين.

بما أن ($\text{sig } 0.000 < 0.05$) لاختبار "*Chi-square*" ورغم الارتباط الضعيف بين المتغيرات في اختبار "*Corrélation de Spearman*" إلا أن النتائج دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) و ($\alpha=0.01$)، نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرض البديل (H1)، أي أنه كلما كان العمل الجماعي والتعاون بين المتربصين على الإنتاج في مكان العمل، كلما ازداد التطور الذهني والعملي للمتربص، أي هناك فروق دالة إحصائية بين نمطي التكوين مع مراعات طبيعة التخصص وطبيعة المؤسسة التي يجرى فيها التربص.

الفرضية (4):

الفرضية الجزئية الأولى:

(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين.

خاتمة

باستخدام معامل الارتباط بيرسون "*R de Pearson*" توصلنا إلى أن (sig 0.000<0.05) و (sig 0.000<0.01) فالارتباط دال إحصائياً، أي هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهيين، فنمط المؤسسة يتحكم في توجيه مسار المتربص مع مراعات الفروق بين الجنسين كما تم توضيحه من قبل في المبحث الأول والثاني، إذن فالارتباط قوي بين نمط المؤسسة وقبول أو رفض مواصلة المتربص للشغل بعد انتهاء فترة التمهيين حيث قدر ب (0.409 و 0.566) على التوالي، لكن ضعيف بالنسبة لمتغير الجنس حيث لم يتعدى (0.215).

الفرضية الجزئية الثانية:

(H0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المؤسسة ورفض أو قبول المتربص مواصلة الشغل في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهيين، أي أن المتغيرين مستقلين.

(H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قبول أو رفض المتربص مواصلة الشغل في مكان التربص بعد انقضاء فترة التمهيين ونمط المؤسسة، أي أن المتغيرين غير مستقلين.

أما بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية فأظهرت النتائج المستخرجة عن طريق اختبار الاستقلالية "*Chi-square*" أن العلاقة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (sig 0.000<0.05) بين قبول أو رفض المتربص مواصلة الشغل في مكان التربص بعد انقضاء فترة التمهيين ونمط المؤسسة، أي أن هناك مجموعة من العوامل تختلف باختلاف نوع المؤسسة هي التي تدفع المتربص إلى رفضه أو قبوله مزاولة للشغل بعد انتهاء فترة التمهيين كما هو الحال بالنسبة للذين يجرون فترة التمهيين في ورشات أو مؤسسات خاصة، لكن الأمر لا ينطبق على المتربصين الذين يجرون فترة التمهيين في المؤسسة العمومية، ورغم كل الحواجز إلا أنهم يقرون أن الشغل في المؤسسة العمومية مهما كانت طبيعته ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه ومهما كانت ظروف العمل فهي مرضية لكن نستثني

بالفعل هنا من يملكون رأسمال اجتماعي، يبين اختبار الاستقلالية "*Chi-square*"، "*R de Pearson*"، أن نسبة كبيرة من الذين يريدون مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين يكونون قد ضمنوا منصب دائم مكان آبائهم والبعض الآخر يملك محلا أو مؤسسة فالرأسمال الاجتماعي له مكانته في سوق الشغل المحلية.

واستنادا إلى ما سبق كشفت لنا الدراسة الميدانية العديد من العوامل التي تتحكم في منظومة العرض والطلب على التكوين، حيث اتضح لنا غياب سياسات واضحة تضبط العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل، فإذا كانت عروض التكوين المقترحة في تنوع أكثر من أي وقت مضى، فالطلب عليها يتخذ منحى آخر مناقضا للشروط الموضوعية لهذه العروض ولا يتوافق وتوجهات الفاعلين إما من جهة طالب التكوين، أو من جهة المؤسسات المشغلة (أرباب العمل، المقاولين...)، بالنسبة لطالب التكوين وباعتباره فردا ينتمي إلى بنية أو حقل معين فطلبه على التكوين في تخصص معين مستمد من الواقع الاجتماعي، لا يتعلق ذلك أساسا بعروض التكوين المتنوعة، فما هو قابل للاشتغال أو التوظيف (التخصص أو المهنة) من طرف المقاول أو مؤسسة معينة، لا يمكن أن يكون بالضرورة مقبولا من طرف طالب التكوين كما أن شهادات التكوين المهني لا تمثل لدى الطالبين على اليد العاملة أي قيمة، فالكفاءة المهنية لها مكانتها وموقعها في سوق الشغل.

ثمة صعوبات كبيرة في تفسير هذا التعارض القائم بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر أو بشكل أكثر تحديدا دور التكوين المهني في التنمية المحلية ومدى مساهمته في الدخل المحلي، حيث توصلت الدراسة إلى أنه لازال كقطاع هامشي يعاني من المركزية في بناء السياسات وفي التسيير، في حين يشهد سوق العمل تحولا بنويا أي إلى اللامركزية لذا نجد أن عدد كبير من المؤسسات الخاصة تتجه إلى التكوين الذاتي أي فتح مراكز تكوين مهني داخل المؤسسة تكون حسب احتياجاتها الخاصة.

تعكس هاته الوضعية الحرجة بين التكوين المهني وسوق الشغل عجزا على مستوى العرض المؤسساتي حيث أن هذه الاختلالات يمكن اعتبارها أزمة عضوية ناتجة عن تجزئة سوق الشغل تخضع فيه من جهة لمعيار الكفاءة (ممارسة المهنة)، ومن جهة أخرى عجز للقطاع الخاص، الوضع الذي أدى إلى وجود علاقة عكسية بين التكوين المهني وسوق الشغل أدت إلى تعميق رقعة الأسواق الموازية الغير منتجة والتي لا تساهم في الدخل الوطني ولا تعترف بالشهادة وتهمل هذا المعيار رغم أن هذه السوق تحتوي شريحة كبيرة من أفراد المجتمع ذوي قوة عمل فزيولوجية إضافة إلى قوة عمل ذهنية.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع بالعربية:

1. أحمد فريد مصطفى، د. سهير محمد السيد حسن، تطور الفكر والوقائع الاقتصادية الإسكندرية، 2000.
2. آدم سميث، بحث في أسباب وطبيعة ثروة الأمم، ت. حسني زينه، معهد الدراسات والاستراتيجية، ط1، بيروت، 2007.
3. آدم سميث، قراءة في اقتصاد السوق، إعداد: كامل وزنه، منتديات برنامج نت، أكرم كوردي، بدون سنة.
4. اريك فروم، الإنسان بين الجوهر والمظهر، ت: سعد زهران، عالم المعرفة عدد 140 الكويت، 1989.
5. أمارتيا سن، التنمية حرية، ت. شوقي جلال، سلسلة عالم المعرفة، العدد 303 الكويت 2004.
6. أمارتيا سن، فكرة العدالة، ت: مازن جندلي، الدار العربية للعلوم ناشرون، بيروت، ط1 2010.
7. أمال قاسمي وآخرون، الجزائر: إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 64، الطبعة الأولى، بيروت، 2013.
8. إميل دوركهايم، في تقسيم العمل الاجتماعي، ت. حافظ الجمالي، اللجنة اللبنانية للترجمة، بيروت، 1982.
9. أنتوني جدنز، ت. أديب يوسف شيش، الرأسمالية والنظرية الاجتماعية الحديثة، تحليل كتابات ماركس ودوركايم وماكس فيبر، بدون سنة.
10. إيمان محمود دسوقي عويضة، المشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني ودور خدمة الجماعة في مواجهتها، دار الوفاء، ط 1، 2011.
11. باسم علاوي عبد الجميلي، العمل في الاقتصاد الإسلامي، بيروت - لبنان - 2006.

قائمة المصادر والمراجع

12. بلقاسم سلاطينية، حسان الجيلاني، أسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر، الجزائر 2012.
13. بول أ سامويلسون، ويليام د. نورد هاوس، ت. هشام عبد الله، الاقتصاد، عمان، ط 2 2006.
14. بيار أنصار، العلوم الاجتماعية المعاصرة، ت. نخلة فريفر، ط 1، المركز الثقافي العربي بيروت، 1992.
15. بيير بورديو، ج. س. باسرون، ج. س. شامبوردون، حرفة عالم الاجتماع، ت. نظير جاهل، دار الحقيقة، بيروت، ط 1، 1993.
16. بيير بورديو، مسائل في علم الاجتماع، ت. د. هناء صبحي، هيئة أبو ظبي للسياحة والثقافة، ط 1، 2012.
17. جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، منشورات عويدات بيروت باريس، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ت. يولاند عمانوئيل، ط 1، 1985.
18. جوزيف أ. شومبيتر، الرأسمالية والديمقراطية، ت. حيدر جاح اسماعيل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، ط 1، 2011.
19. جون كينيث جالبيرت، ت. أحمد فؤاد بلبع، تاريخ الفكر الاقتصادي، سلسلة عالم المعرفة العدد 261، سبتمبر 2000.
20. جون ماينارد كينز، ت. إلهام عيداروس، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، دار العين للنشر، الامارات العربية المتحدة، ط 1 2010.
21. راضي نور الدين، التشغيل والبطالة في الجزائر، دار الغرب للنشر، وهران، 2009.
22. سافتشنكو، مبادئ المعارف الاجتماعية السياسية: ما هو العمل؟ دار التقدم موسكو طبع في الاتحاد السوفياتي، 1988.
23. سالم حميش، في نقد الحاجة إلى ماركس، دار التنوير للطباعة والنشر، بيروت لبنان 2008.
24. صالح المازقي، دعوة إلى فهم التشغيلية، الدار المتوسطة للنشر، ط 1، تونس، 2012.

قائمة المصادر والمراجع

25. طارق السيد، علم الاجتماع الاقتصادي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية 2007.
26. عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات الكويت، ط 3، 1977.
27. عبد المجيد مزيان، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها من الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي، دراسة فلسفية واجتماعية، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، ط 2 1988.
28. عمامي جليلة، الثقافي والسياسي في فكر غرامشي، فن الطباعة، الطبعة الأولى، تونس 2016.
29. كارل ماركس، مخطوطات 1844، ت. محمد مستجير مصطفى، دار الثقافة الجديدة القاهرة، مصر، 1974.
30. محمد الجوهري، الاستبعاد الاجتماعي، تحرير جون هيلز، جوليان لوغرمان، دافيد بياشو سلسلة عالم المعرفة، ع 344، أكتوبر 2007.
31. محمد المعبود مرسي، علم الاجتماع عند تالكوت بارسونز بين نظريتي الفعل والنسق الاجتماعي، القصيم السعودية، ط 1، 2001.
32. محمد هاشمي، نظرية العدالة عند جون رولز: نحو تعاقد اجتماعي مغاير، دار توبقال المغرب الأقصى، ط 1، 2014.
33. منير بكوش، الحق في الشغل: تاريخ صغير لمطلب كبير، دار الأطرش، تونس، ط 1 2012.
34. ميشال فوكو، المعرفة والسلطة، ت عبد العزيز العيادي، المؤسسة الجامعية للدراسات بيروت، ط 1، 1994.
35. نصيرة قريشي، التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برنامج التنمية 2010 2014 الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، ع 6، 2011.
36. هنري أرفون، ت. عادل العلوا، فلسفة العمل، منشورات عويدات، بيروت - باريس ط 2.

قائمة المراجع بالفرنسية:

1. A. Smith, Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations, traduction. Germain Garnier 1881 livre 1, Québec, 2002.
2. Abderrahmane Mebtoul et Camille Sari et autre, L'intégration économique maghrébine : Un destin obligé ? édition Anware el maarifa, Algérie, 2014.
3. Albert Délatour, Adam Smith : sa vie, ses doctrines, ses travaux, d.p. par M me Marcelle Bergeron, bénévole, Québec. 2005.
4. André Gorz, L'immatériel : connaissance, valeur et capital, éd Galilée, Paris, 2003.
5. Arlette Mucchielli-Bourcier, Apprendre à apprendre, repenser la formation, édition ESF ? Paris, 1999.
6. BOUKHOBZA M'hammed, Rupture et transformations sociale en Algérie, volume 1, Alger, Office des publications universitaires, 1989.
7. CLAUDE Dubar, La construction sociale de l'insertion professionnelle, revue éducation et société, n°7, 2001.
8. Claude Dubar, Pierre Tripier, sociologie des professions, par Philipe Charrier, l'homme et la société, n°134, Paris, 2015.
9. Emile Durkheim, de la division du travail, édition. P. U. F, Paris, 1960.
10. François cusin, Daniel Benamouzig, économie et sociologie, édition Puf France, juin 2004.

11. Hegel : Principes de la philosophie du droit, édition Gallimard, Paris, 1940.
12. J – B – Say, Catéchisme d'économie politique, Jean Marie Tremblay, les classiques des sciences sociale, Québec, 2002.
13. Jean Baptiste Say, Traité d'économie politique, T : M-T. Bouhouche, Tome 1, éd. ENAG, Alger, 1991.
14. Luc Van Campenhoudt et Raymond Quivy, Manuel de recherche en sciences sociales, 4^o édition, Dunod, paris, 2011.
15. M. S .MUSSETTE, le marché de travail en Algérie : une vision nouvelle FCE, journées de l'entreprise algérienne : emploi, formation et employabilité – 29 octobre – CREAD, Alger 2013.
16. Mohamed Saïd MUSSETTE, De la fuite des cerveaux à la mobilité des compétences ? Une vision du Maghreb, centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) et Bureau de l'organisation internationale du travail à Alger (BIT), Alger, 2016.
17. Philippe Steiner, la sociologie économique, édition de la découverte, paris, 2005.
18. Pierre Bourdieu, Le sens pratique, Edition de minuit, paris, 1980.
19. Pierre Bourdieu, les structures sociales de l'économie, éditions Seuil, 2000.
20. Pierre Bourdieu, Question de sociologue, Edition de Minuit, janvier 2013.

21. Pierre Casse, la formation permanente, office de la publication universitaire, Paris, 1994.
22. Pierre Mounier, pierre Bourdieu une introduction, Edition la découverte, 2001.
23. Rabah Arrache, Quelques éléments sur l'analyse du processus d'insertion professionnelle, centre d'étude sur l'emploi et la technologie, Québec, 2002.
24. Selz Marion, la représentativité en statistique, Méthodes et Savoirs, édition Ined, paris, 2012.
25. Xavier Roegiers, L'APC dans le système éducatif algérien, programme d'appui de l'UNESCO à la réforme du système éducatif : PARE, sous le titre : Réforme de l'éducation et innovation pédagogique en Algérie, UNESCO 2006.

المقالات والمجلات العلمية بالعربية:

1. ابراهيم عبد الله، أ. حميدة مختار، دور التكوين في تامين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 7، فيفري 2005.
2. أشغال الندوة الدولية، خريجو المؤسسات الجامعية تونس: بين راهن التكوين وإشكاليات التشغيل، تنسيق د. الأخضر نصيري، من 28 إلى 30 نوفمبر 2012، جامعة صفاقس، تونس.
3. بلقاسم سلاطنية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، عدد 10، 1998.
4. حسن قرنفل، الشغل بين الفلسفة والتاريخ، مجلة فكر ونقد، المغرب، بدون سنة، ع53.

قائمة المصادر والمراجع

5. راضية ويس، المقاربة بالكفاءات ماهيتها ودواعي تبنيها في المنظومة التربوية الجزائرية مجلة البحوث والدراسات الانسانية، جامعة سكيكدة، العدد 11، 2015.
6. سميرة العابد وزهية عباذ، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، العدد 11، جامعة باتنة، 2011.
7. شادي حلبي، واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي، دراسة حالة (الجمهورية العربية السورية)، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، عدد 28 تشرين الأول، 2012.
8. شكوري محمد، شيبي عبد الرحيم، البطالة في الجزائر: مقارنة تحليلية واقتصادية، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في الدول العربية، جامعة القاهرة، مصر، 17-18 مارس 2008.
9. صالح صالح، آمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية ومنطق الطلب، مجلة بحوث اقتصادية، مركز دراسات الوحدة العربية، العددان 61-62، شتاء-ربيع 2013.
10. كربالي بغداد، نظرة عامة على التحولات الاقتصادية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، العدد الثامن، بسكرة، جانفي 2005.
11. كوسة نور الدين، قراءة في مسار الادمج المهني للشباب في الجزائر (1962 - 2004)، أعمال الندوة العلمية الدولية "الادمج والاندماج... الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات" المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي، تونس.
12. مجموعة من الباحثين، المدرسة: رهانات مؤسساتية واجتماعية، إنسانيات، المجلة الجزائرية في الأنثروبولوجيا والعلوم الاجتماعية كراسك - وهران، عدد مزدوج 60-61، أبريل-سبتمبر، 2013.
13. محمد لخضر بن حسين، دراستان في الفكر الاقتصادي عند عبد الرحمن ابن خلدون في المقدمة، باتنة، بدون سنة.

قائمة المصادر والمراجع

14. مراد ديابي، اتساق الحرية الاقتصادية والمساواة الاجتماعية في نظرية العدالة، أو استقرار معالم النموذج الليبرالي المستدام لما بعد الربيع العربي، المركز العربي للأبحاث والدراسات السياسية، قطر، العدد 5، 2013.
15. مراد مولاي حاج، واقع ومصير السياسة الاقتصادية والاجتماعية للجزائر المستقلة دراسة وتحليل سوسيولوجي للسياسة التنموية في الجزائر، جامعة وهران 2، بدون سنة.
16. مركز دراسات الوحدة العربية، الجزائر: "إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي (64)، ط 1، بيروت، 2013.
17. وقائع الملتقى الوطني راهن العلاقة بين التكوين والشغل، 05 - 06 أكتوبر 2011، منشورات مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية 2012.

المقالات والمجلات العلمية بالفرنسية:

26. Actes du colloque national organisé par le centre de recherche en anthropologie sociale et culturel (CRASC), Quelle formation pour quels emplois en Algérie ?, Oran, les 04 et 05 octobre 2011.
27. Ayadi Yasmine, Un demi-million d'élèves quittent annuellement l'école Déperdition scolaire, pas moins dangereuse que l'analphabétisme, journal le jour d'Algérie, édition du 02/11/2009.
28. Cartographie de la gouvernance de la formation professionnelle en Algérie, gouvernance pour l'employabilité en méditerranée, rapport préparé par, Jean- Raymond Masson coordonné par l'ETF, sous la direction de la fondation européenne pour la formation, 2014.
29. D. AREZKI, l'enseignement en Algérie, l'envers de décor Séguier, Biarritz, 2004.

30. Dominique Pouchard, Christiane Lagabrielle et Sania Laberon, Validation des acquis de l'expérience, une dynamique professionnelle ? Univ bordeaux, rapport de recherche, Mars 2011.
31. Georges Bernanos, La défense et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, cahier de recherche Bouquet Maëlle HEC Paris, juillet 2012.
32. Gilles Pinte, Les paradoxes de l'insertion professionnelle Revue internationale d'ethnographie, Université de Bretagne Sud, sans date.
33. Hakima SOUKI, le système éducatif algérien : quelles contraintes pour constituer un capital humain de qualité ? université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou, département de science commerciale, sans date.
34. Insaniyat, Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales, L'école : enjeux institutionnelles et sociaux, (CRASC) N° 60-61, Oran, 2013.
35. Moundir lassassi et Nacer Eddine hammouda, le fonctionnement du marché de travail en Algérie, population actives et emplois occupés, régions et développement n° 35 – 2012, (CREAD), Alger.
36. Nathalis Guy wamba, paradoxe du mouvement de transition de l'école au travail aux états-unis, presses de l'université du Québec, le delta i, 2875, boul. laurier, bur. 450 Sainte –Foy (Québec) Canada G1V 2M2, 2003. www.pub.ca.
37. Pierre Doray ET Marcelle Hardy, La collaboration économie-éducation comme mode de planification et de régulation de la

formation professionnelle et technique, presses de l'université du Québec, même référence, 2003.

38. Population et Société, Les jeunes face à la famille et aux institutions de l'état : Stratégies et représentations, Programmes Nationaux De Recherches PNR 31, édition DGRSDT – CRASC, ENAG réghaia, Alger, 2014.

39. Sonia Bouzaiene, Les problèmes d'insertion professionnelle des diplômés tunisiens de l'enseignement supérieurs : Diagnostique d'une exclusion, Séminaire : la question sociale dans le monde arabe, université Lyon 2, 2006-2007.

40. Walid MEROUANI, Nacer-Eddine HAMMOUDA, et Claire El MOUDDEN, Le système algérien de protection sociale : entre Bismarckien et Beveridgien, Revue publiée par le centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), n°107/108 – Alger, 2014.

التقارير المحلية والأجنبية:

41. CNES, Rapport National sur le Développement Humain 4ème édition, décembre 2003.

42. ETF, ALGERIE fiche pays union pour la méditerranée juillet 2013.

43. Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°30, Edition Mai 2017.

44. Ministère de l'industrie et des Mines, Bulletin d'information statistique N°29, Edition novembre 2016.

45. Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnelle, NOMENCLATURE : des branches de la formation professionnelle, (arrêté n° 91 du définissant la nomenclature des branches professionnelles et spécialités de la formation professionnelle et finissant la liste des spécialités), Alger, Edition 2012.
46. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la sécurité sociale Bilan d'insertion sur le marché du travail des jeunes diplômés de la formation Professionnelle, Agence nationale de l'emploi (ANEM), Alger, 1 er semestre 2017.
47. Office National des Statistiques (ONS), statistique rétrospective 1962- 2011, chapitre 6, rapport sur l'Education nationale, Alger, 2012, 129-130.
48. ONS, Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2004 à 2014, office national des statistique n 683, 2014.
49. Organisation International du travail (OIT) TENDANCES MONDIALE DE L'EMPLOI DES JEUNES 2013 « Une génération menacée », Bureau international du travail, Genève, BIT, 2013.
50. Rapport national sur le développement humain coopération avec le PNUD, sous la direction du Conseil National Economique et Sociale CNES, Algérie 2008.

أطروحات الدكتوراه بالعربية:

37. دحماني محمد أدرويش، إشكالية التشغيل في الجزائر محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2013.
38. شباح رشيد، ميزانية الدولة وإشكالية التشغيل في الجزائر (دراسة حالة لولاية تيارت) مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مدرسة دكتوراه جامعة تلمسان، 2011 – 2012.
39. محمد دهان، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري: مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009 – 2010.
40. عبد الكريم بزاز، علم اجتماع بيار بورديو، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر، 2006-2007.

أطروحات الدكتوراه بالفرنسية:

51. Baillif Clarisse, une réévaluation du taux de croissances des gains liée à l'éducation en situation de déséquilibre sur le marché, thèse de DEA, Univ de Lille 1, 2002-2003.
52. Fandi naziha, Flexibilité de l'emploi, l'employabilité et développement des compétences, Thèse de doctorat en science économiques, université du Tlemcen, 2012 – 2013.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع



إستمارة البحث الميداني.

أشكركم على تخصيص جزء من وقتكم لاستجوابكم في إطار البحث الميداني الخاص بتحضير أطروحة الدكتوراه في الإحصاء الاجتماعي من جامعة تلمسان بعنوان: "التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر": تلمسان أتمودجا.

إذا لم يكن هناك مانع في ذلك، فسنقوم بتوزيع عليكم مجموعة من الاستمارات والتي سنستغل نتائجها في الدراسة المذكورة أعلاه، كما أعلمكم أن إجاباتكم ستستخدم تحديدا لغرض البحث العلمي فقط وسنقوم بإلغائها فور الانتهاء من الدراسة، كما أنها ستبقى جد سرية.
زهاوي محمد أنور.

ضع العلامة (X) في الخانة المناسبة

I. البيانات السوسيوديموغرافية والمهنية للمبحوث:

1. بيانات حول المبحوث

1. السن: 15-20
- 20-25
- 25-30
- 30+
2. الجنس: ذكر أنثى
3. المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
4. الحالة المدنية: أعزب متزوج
5. نمط التكوين:
1. التكوين الإقليمي
2. التكوين عن طريق التمهين
6. نوع التخصص في التكوين:

.....

7. هل تركت المدرسة؟ نعم لا
- إذا كان نعم؟ لماذا؟
1. لأنك لم تستوعب الدروس
2. لم تكن منضبطا
3. لأسباب مادية (ليس لك دخل يغطي تكاليف الدراسة)
4. آخر حدّد
-

.....

...

لا

8. هل لديك دخل يغطي نفقات مزاولتك للتكوين؟ نعم
في كلتا الحالتين، ما هو مصدر هذا الدخل (من أين لك هذا الدخل)؟

1. الأولياء
2. الإخوة
3. عمل غير رسمي
4. آخر حدّد

.....
...

9. ما هو متوسط دخل أسرتك في الشهر؟

1. أقل من 20000 دج
2. 25000-20000 دج
3. 30000-25000 دج
4. 35000-30000 دج
5. 35000 دج فأكثر

10. ما هو مقر إقامتك؟

- حضري ريفي

2. بيانات حول العائلة:

1. هل والدك؟

- يعمل بطال متقاعد متوفي

2. إذا كان يعمل؟ ما هي مهنته؟

1. موظف في إدارة: عمومية مؤسسة إنتاجية

2. يعمل في مؤسسة في القطاع الخاص: خدماتي (إدارة)

فلاحي

إنتاجي

3. فلاح

4. آخر حدّد:

3. ما هو المستوى التعليمي للأب:

بدون مستوى ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

4. هل تريد امتهان نفس مهنة الأب؟ نعم لا

5. هل أمك تعمل؟ نعم لا

6. إذا كان نعم، ما هي مهنتها؟

7. ما هو المستوى التعليمي للإخوة؟

بدون مستوى ابتدائي ثانوي جامعي

II. المحور الثاني: من التعليم إلى التكوين المهني

1. هل اخترت التكوين المهني أم تم توجيهك؟

اخترت التكوين تم توجيهك

• في كلتا الحالتين، اختيارك للتخصص كان؟

1. اعجابك بهذا التخصص

2. توجيهك من طرف العائلة

3. توجيهك من طرف الأصدقاء

4. آخر حدّد

.....

2. هل كانت لديك معلومات مسبقة حول التكوين؟ نعم لا

• إذا كان نعم، كيف ذلك؟

1. عبر وسائل الإعلام

2. وسائل التواصل الاجتماعي (فايسبوك... إلخ)

3. إعلانات

4. آخر حدّد

.....

3. من خلال دراستك في مركز التكوين المهني، هل تجد أن هناك تنوع وثراء في تخصصات التكوين؟ نعم لا

4. من خلال دراستك في مركز التكوين المهني، ما هو نوع البرامج المعتمدة؟ نظرية تطبيقية نظرية وتطبيقية

5. إذا كانت تطبيقية، ما هي طبيعتها؟ تقليدية حديثة

6. ما هو نوع الورشات في المركز؟ تقليدية حديثة

7. إذا كانت البرامج نظرية، ما هو نوعها؟
1. محاضرات
2. ندوات
3. آخر

..... حدّد.....

8. هل لديك مشاكل في الاستيعاب؟ نعم لا

9. إذا كان نعم، ما هي طبيعتها؟

1. مشكل اللغة
2. المشكل في الأساتذة
3. المشاكل في المؤطرين
4. آخر

..... حدّد.....

10. هل هناك متابعة دائمة للقائمين على التكوين في المركز؟

نعم لا

11. إذا كان نعم، ما نوع هذه المتابعة؟

1. إجراء امتحانات نظرية
2. إجراء اختبارات تطبيقية في الورشات

3. آخر

حدّد.....

12. من الذي يقوم بعملية التقييم؟

1. الأساتذة المكونين

2. إدارة التكوين المهني

3. مفتشين من المديرية العامة للتكوين المهني

4. آخر

حدّد.....

لا

13. هل هذا التقييم مستمر؟ نعم

• إذا كان نعم؟

1. كل أسبوع

2. كل شهر

3. كل 3 أشهر

4. آخر

حدّد.....

III. المحور الثالث: من التكوين إلى عالم الشغل (سوق العمل)

لا

نعم

1. هل لديك دراية بواقع سوق الشغل؟

2. هل يقوم مركز التكوين المهني بإعطائكم معلومات حول هذا الواقع؟

لا

نعم

3. هل تجري ترجمات في مؤسسات صناعية (اقتصادية)؟

لا

نعم

4. إذا كان نعم، ما هو نوع هذه المؤسسات؟

1. مؤسسات عمومية ذات طابع اقتصادي

2. مؤسسات ذات طابع خدماتي

5. إذا كانت مؤسسات خاصة، ما نوع هذه المؤسسات؟

1. مؤسسات ذات طابع اقتصادي انتاجي
2. مؤسسات ذات طابع خدماتي (إداري)
3. مؤسسات كبرى ذات شراكة أوروبية
4. ورشات
5. آخر حدّد

.....

6. هل تتحصل على دخل من خلال التمهين (أي الشغل في المؤسسة)؟

نعم لا

7. إذا كانت الإجابة بنعم، كم تتقاضى كأجرة؟

.....

8. هل تغطي نفقاتك اليومية؟

نعم لا

9. هل تكتسب خبرة في الشغل الذي تزاوله؟

نعم لا

10. هل ترى أن مهاراتك تتطوّر من خلال الدراسة في التكوين والتربص في المؤسسة؟

نعم لا

11. إذا كانت الإجابة بلا، ما هو سبب ذلك؟

1. لا توجد حرية في العمل

2. كثرة المتربصين في ميدان العمل

3. رسائل العمل تقليدية

4. آخر

..... حدّد

12. عند تخرجك من التكوين المهني، ما هي الوسيلة التي لها للحصول على شغل؟

1. التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

2. إنشاء مؤسسة عن طريق جهاز دعم التشغيل ANSEJ

3. البحث الشخصي عن الشغل

4. علاقات عائلية

5. آخر حدّد.....

13. حسب اعتقادك هل لخريجي التكوين المهني حظوظ كبيرة في الحصول على منصب

شغل في سوق الشغل؟

نعم لا

14. إذا كانت الإجابة بلا، لماذا؟

1. كثرة خريجي الجامعات

2. كثرة خريجي المعاهد المتخصصة

3. مراكز التكوين المهني الخاصة

4. آخر

حدّد.....

15. هل تريد الاستمرار في المكان الذي تتربص فيه (تشتغل فيه)، ولماذا؟

.....
.....
.....
.....

16. هل تساهم في نظرك العلاقات الشخصية والعائلية في الحصول على منصب شغل؟

لا

نعم

• لماذا؟

.....
.....
.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع



دليل المقابلة

أشكركم على تخصيص جزء من وقتكم لمحاورتكم في إطار البحث الميداني الخاص بتحضير أطروحة الدكتوراه في الإحصاء الاجتماعي من جامعة تلمسان بعنوان: "التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر": تلمسان أنموذجا.

إذا لم يكن هناك مانع في ذلك، فسأقوم باستجوابكم وتسجيل تصريحاتكم، كما أعلمكم أن هذه التصريحات ستستخدم تحديدا لغرض البحث العلمي فقط وسنقوم بإلغائها فور الانتهاء من الدراسة، كما أن هذه التصريحات ستبقى جد سرية ولا يذكر اسمكم إطلاقا.
زهاوي محمد أنور.

المقابلة رقم: التاريخ: / / التوقيت: / ... /

البيانات الشخصية للمبحوث:

الجنس:

السن:

المهنة:

مكان الإقامة:

1. دليل المقابلة الخاصة بمستشاري التوجيه المهني لمراكز التكوين المهني

والتمهين.

1. ما هي الفئات الاجتماعية الأكثر تسجيلًا في التكوين المهني والتمهين، أقصد بالخصائص (المستوى التعليمي، الجنس، السن)؟

2. هل يتم توجيه المترشحين حسب مستواهم التعليمي؟ وهل يشكل المستوى التعليمي عائقًا لطالب التكوين عند توجيهه إلى تخصص معين؟

3. ما هي التخصصات الأكثر طلبًا من طرف طالب التكوين؟ لماذا في نظركم؟

4. كيف يتم توجيه القادمين إلى التكوين المهني؟

5. ما هي التخصصات الأكثر طلبًا من طرف المؤسسات؟ وما نوع هذه المؤسسات؟ إذا أمكن أن تعطونا أسماء البعض منها؟

6. هل هذه المؤسسات لها شراكة مع مراكز التكوين المهني؟ ما نوع هذه الشراكة؟

7. ما هي طبيعة العلاقة بين مراكز التكوين المهني وأجهزت التشغيل؟

8. هل هناك حملات تحسيسية لطالبي التكوين تشجعهم على إنشاء مؤسسات خاصة؟

9. دعنا نعود إلى طالب التكوين وبحكم خبرتكم في هذا المجال، هل تجدون أن لطلبي التكوين مشاريع مستقبلية؟

10. كيف ترى عملية الإشراف في الأقسام والورشات؟ أقصد نمطي التكوين الإقامي وعن طريق التمهين؟

11. هل هناك متابعة دائمة للمتكونين والمترشحين أي خارج مراكز التكوين؟ كيف ترون العلاقة بين المترشحين وأرباب العمل؟

12. هل هناك متابعة للمتكونين من طرف مركز الدراسات والبحث حول المهن والكفاءات؟

13. هل لديكم معلومات حول المتخرجين الذين أدمجوا في سوق العمل؟

14. بحكم خبرتكم الطويلة في التكوين المهني، هل ترى أن التكوين المهني له وزن في القطاع الاقتصادي أم أنه لا زال يعاني التهميش؟

2. دليل المقابلة الخاصة بمدير المكتب الوطني للتشغيل لولاية تلمسان

ANEM

1. بحكم أنكم تمثلون المحطة الأولى للشباب الحاملين للشهادات بمختلف أنواعها، ما هي الفئة الأكثر تسجيلًا في الوكالة؟

2. من بين هاته الفئات خريجي التكوين المهني والتمهين، هل هناك تسجيل لنسبة كبيرة من حاملي هذه الشهادات؟

3. إذا أمكن ما هي المستويات الأكثر إقبالًا على التسجيل في الوكالة؟

4. هناك نمطي للتكوين المهني (الإقامي وعن طريق التمهين) ما هو النمط الأكثر تسجيلًا في الوكالة؟

5. هل ينطبق هذا على كلا الجنسين؟ أقصد من الأكثر تسجيلًا من الجنسين الذكور أم الإناث؟ وما هي التخصصات الأكثر تسجيلًا؟

6. تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دور الوسيط بين العرض والطلب، أي بين حاملي شهادات التكوين المهني وغيرها من الشهادات والمؤسسات، فعند إرسال مؤسسة معينة طلبها في أي تخصص على أي أساس يتم انتقاء هؤلاء المترشحين؟

7. هل هناك طلب مؤسساتي على حاملي شهادات التكوين المهني؟

8. ما هي نوعية المؤسسات المهتمة بخريجي التكوين المهني، أي اقتصادي أو إداري؟ وهل هي في القطاع العام أو الخاص؟

9. ما هي التخصصات الأكثر طلبًا من طرف المؤسسات؟

10. من خلال تجربتكم في هذا المجال هل تجد أن لحاملي شهادات التكوين المهني حظوظ مساوية في التوظيف مع باقي الشهادات خاصة الجامعية؟

3. دليل المقابلة الخاصة بخريجي التكوين المهني المتحصلين على الشهادة

والذين لم يواصلوا التكوين المهني والتمهين.

1. بعد تخليك عن مقاعد الدراسة، هل كانت لديك فكرة عن التكوين المهني؟

2. هل اخترت التكوين أم تم توجيهك؟ وكيف كنت تنظر إلى التكوين المهني؟
 3. هل كانت لديك معلومات حول التخصصات الموجودة في التكوين المهني، أو سجلت في هذا التخصص بدون أي فكرة عن طبيعة التخصص؟
 4. هل تدرس في التكوين الإقليمي أو عن طريق التمهين؟
 5. بحكم دراستك في مركز التكوين المهني هل ترى أن مهاراتك تتطور وأنتك تزداد تحكما في التخصص؟
 6. من خلال ممارستك للتمهين في مؤسسة أو ورشة هل ترى أن مهاراتك تتطور وأنتك تزداد تحكما في التخصص؟
 7. ما هي طبيعة العلاقة بينك وبين صاحب الورشة؟ وهل يقوم بتوجيهك؟ هل يوجد متربصين في نفس الورشة؟
 8. ماهي طبيعة العلاقة بينك وبين المتربصين الآخرين؟ أكيد أن هناك من يفوقك خبرة، فهل يقومون بمساعدتك على التعلم؟
 9. هل تتحصل على مقابل، يعني أجر من خلال ممارستك للتمهين في الورشة؟ كم تتقاضى كأجر؟
 10. هل تريد الاستمرار في نفس المكان الذي تتربص فيه؟ لماذا؟
 11. هل هناك متابعة دائمة للقائمين على التكوين المهني والتمهين؟
 12. عند تحصيلك على الشهادة، هل قمت بالتسجيل في مكتب التشغيل؟
 13. هل قمت بالتقرب إلى أجهزة التشغيل من أجل الاستفادة من المشاريع التي تقدمها الدولة؟ لماذا؟
- 4. دليل المقابلة الخاصة بأرباب العمل (مقاولين، أصحاب ورشات، مؤسسات)**
1. ماهي الصيغة القانونية لمؤسستكم (عمومية، خاصة) (اقتصادية، خدماتية)؟ وكم مر على تأسيس هذه المؤسسة أو هذه الورشة؟
 2. ما هو عدد العمال في مؤسستكم؟ وهل كلهم دائمون أو أغلبهم مؤقتون؟
 3. لا شك أن من بين العمال في المؤسسة هناك الكثير ممن يحملون شهادات؟ هل يمكنكم منحنا إحصاءات حول نوع الشهادات؟

4. هل لديكم شراكة مع مؤسسات التكوين المهني؟
5. هل تستقبلون الطلبة الذين يريدون إجراء فترة التربص في المؤسسة أو الورشة؟ لماذا؟
6. هل يستمر هؤلاء المتربصون في العمل بعد انتهاء فترة التمهين؟ لماذا؟
7. هل تقدمون طلبات للمكتب الولائي للتشغيل عند شغور منصب في المؤسسة؟
8. هل سبق لكم وقمتم بتوظيف حاملي شهادات التكوين المهني؟
9. كيف ترون تكوينهم؟
10. هناك بعض المهن يمارسها البعض بدون شهادة والبعض الآخر يملك شهادة، عند الطلب على اليد العاملة هل تشترطون الشهادات؟ لماذا؟
11. بحكم خبرتكم في هذا المجال، ما هو تقييمكم لخريجي التكوين المهني والتكوين المهني عامة؟ وهل لهته الفئة حظوظ في سوق العمل؟

الملحق رقم (1): توزيع العينة حسب السن.

Statistiques

Quelle Age a tu ?

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
15 - 20 ans	133	26,5	26,5	26,5
20 - 25 ans	298	59,4	59,4	85,9
Valide 25 - 30 ans	49	9,8	9,8	95,6
30 et +	22	4,4	4,4	100,0
Total	502	100,0	100,0	

Quelle Age a tu ?

Valide	502
Manquante	0

الملحق رقم (2): توزيع العينة حسب الجنس.

sex

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid homme	331	65,9	65,9	65,9
e femme	171	34,1	34,1	100,0
Total	502	100,0	100,0	

الملحق رقم (3): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي.

niveau d'instruction

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
primaire	1	,2	,2	,2
moyenne	112	22,3	22,3	22,5
Valide secondaire	349	69,5	69,5	92,0
universitaire	40	8,0	8,0	100,0
Total	502	100,0	100,0	

الملحق رقم (4): توزيع العينة حسب مستوى التكوين.

niveau de formation					
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	niveau 1 certificat de formation professionnelle spécialisé (CFPS)	5	1,0	1,0	1,0
	niveau 2 certificat d'aptitude professionnelle (CAP)	183	36,5	36,5	37,5
	niveau 3 certificat de maîtrise professionnelle (CMP)	53	10,6	10,6	48,0
	niveau 4 brevet de technicien (BT)	52	10,4	10,4	58,4
	niveau 5 brevet de technicien supérieur (BTS)	209	41,6	41,6	100,0
	Total	502	100,0	100,0	

الملحق رقم (5): توزيع العينة حسب نمط التكوين.

mode de formation					
	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé	
Valide	formation résidentielle	202	40,2	40,2	40,2
	formation par apprentissage	300	59,8	59,8	100,0
Total	502	100,0	100,0		

الملحق رقم (6): توزيع العينة حسب نمط التكوين وعلاقته بمتغير الجنس.

Tableau croisé sex * mode de formation					
		mode de formation			Total
		formation résidentielle	formation par apprentissage		
sex	homme	Effectif	96	235	331
		% du total	19,1%	46,8%	65,9%
	femme	Effectif	106	65	171
		% du total	21,1%	12,9%	34,1%
Total	Effectif	202	300	502	
	% du total	40,2%	59,8%	100,0%	

الملحق رقم (7): يبين طبيعة العلاقة بين تخصص طالب التكوين ومهنة الأب.

Mesures symétriques

	Valeur	Erreur standard asymptotique ^a	T approximé ^b	Signification approximée
Nominal Phi	,819			,000
par V de Cramer	,334			,000
Nominal Coefficient de contingence	,633			,000
Ordinal Tau-B de Kendall	,009	,034	,277	,782
par Ordinal Corrélacion de Spearman	,011	,045	,249	,803 ^c
Intervalle R de Pearson	,139	,042	3,139	,002 ^c
Intervalle				
Nombre d'observations valides	502			

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale

الملاحق

الملحق رقم (8): يبين العلاقة بين اختيار التخصص بالنسبة لطالب التكوين ومهنة الأب.

la relation entre la profession du père et la spécialité du fils													Total
spécialité du fils	la profession du père												
	C.A.S.PB	C.S.PB.PR	C.A.S privé	C.S.PR. privé	agriculteur	médecin	pharmacie	commerçons	ouvrier Q	artisan	maçon	99	
installation sanitaire et gaz	5	0	0	1	2	0	0	3	7	0	0	3	21
agent de saisie	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
menuiserie aluminium et pvc	2	1	0	0	0	0	0	5	8	0	9	0	25
coiffeur homme	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	2	3	10
gestion des ressources humaines	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6
couture	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
pâtisserie	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	0	13
informatique option base des données	11	1	1	1	2	2	1	4	3	0	4	4	34
cuisines	1	0	0	0	1	0	0	2	3	0	1	1	9
installation sanitaire (plombier)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
comptabilité	5	4	0	0	2	0	1	1	3	1	0	6	23
électricité bâtiments	3	0	0	3	6	0	0	3	7	0	4	6	32
coiffeur Damme	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3
secrétariat	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
opératrice micro- informatique	3	0	0	0	3	0	1	1	8	0	2	3	21

الملاحق

aide technique spécialisée en bibliothèque et la documentation et des archives	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	5
comptabilité et gestion	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
mécanique automobile	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	3	9	
topographie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
menuiseries	3	0	0	0	3	0	0	2	5	0	2	2	17	
éducation 1 er enfance	13	0	0	1	0	7	0	2	0	0	0	7	30	
électricien automobile	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	7	
soudure	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
boucherie	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	0	0	6	
garnissage auto et ameublement	4	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	2	11	
hotellerie option administration	3	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	4	12	
hotellerie option cuisine	3	0	0	0	1	0	1	1	7	0	2	8	23	
tourisme option guide touristique	2	0	0	0	1	0	0	1	4	1	1	2	12	
agence de voyage	8	2	3	1	0	1	1	4	1	1	2	8	32	
habillement - textiles option modéliste	9	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	14	
traitement des eaux	3	0	0	1	3	0	0	3	1	1	3	3	18	
elevage des ruminants	0	0	0	0	6	0	0	0	2	0	2	2	12	
arboriculture	1	0	0	0	3	0	0	0	2	0	0	1	8	

الملاحق

sculpture sur plâtre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	4
géomètre topographe	4	2	0	0	2	0	0	2	2	0	2	3	17	
contrôle de qualité	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	7	
gestion et économie de l'eau	4	2	0	1	4	0	0	3	1	0	2	7	24	
contrôle de l'emballage et l'emballage des produits laitiers	6	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	9	19	
environnement et propreté	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
total	111	19	5	17	47	13	6	51	83	4	50	95	502	

la relation entre la profession du père et la spécialité du fils													
spécialité du fils	la profession du père												Total
	C.A.S.PB	C.S.PB.PR	C.A.S privé	C.S.PR. privé	agriculteur	médecin	pharmacie	commerçons	ouvrier Q	artisan	maçon	99	
installation sanitaire et gaz	5	0	0	1	2	0	0	3	7	0	0	3	21
agent de saisie	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4
menuiserie aluminium et pvc	2	1	0	0	0	0	0	5	8	0	9	0	25
coiffeur homme	1	2	0	0	0	1	0	0	1	0	2	3	10
gestion des ressources humaines	2	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	6
couture	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
pâtisserie	1	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	0	13
informatique option base des données	11	1	1	1	2	2	1	4	3	0	4	4	34
cuisines	1	0	0	0	1	0	0	2	3	0	1	1	9

الملاحق

installation sanitaire (plombier)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
comptabilité	5	4	0	0	2	0	1	1	3	1	0	6	23	
électricité bâtiment	3	0	0	3	6	0	0	3	7	0	4	6	32	
coiffeur Damme	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3	
secrétariat	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	
opéreature micro- informatique	3	0	0	0	3	0	1	1	8	0	2	3	21	
aide technique spécialise en bibliothèque et la documentation et des archives	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	5	
comptabilité et gestion	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
mécanique automobile	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	3	9	
topographie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
menuiseries	3	0	0	0	3	0	0	2	5	0	2	2	17	
éducation 1 er enfance	13	0	0	1	0	7	0	2	0	0	0	7	30	
électricien automobile	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	2	1	7	
soudure	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	
boucherie	0	0	0	0	1	0	0	1	4	0	0	0	6	
garnissage auto et ameublement	4	0	0	1	0	0	0	2	1	0	1	2	11	
hotellerie option administration	3	0	0	1	0	0	1	2	1	0	0	4	12	
hotellerie option cuisine	3	0	0	0	1	0	1	1	7	0	2	8	23	
tourisme option	2	0	0	0	1	0	0	1	4	1	1	2	12	

الملاحق

guide touristique														
agence de voyage	8	2	3	1	0	1	1	4	1	1	2	8	32	
habillement - textiles option modéliste	9	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	14	
traitement des eaux	3	0	0	1	3	0	0	3	1	1	3	3	18	
elevage des ruminants	0	0	0	0	6	0	0	0	2	0	2	2	12	
arboriculture	1	0	0	0	3	0	0	0	2	0	0	1	8	
sculpture sur platre	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	4	
géomètre topographe	4	2	0	0	2	0	0	2	2	0	2	3	17	
contrôle de qualité	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	7	
gestion et économie de l'eau	4	2	0	1	4	0	0	3	1	0	2	7	24	
contrôle de l'emballage et l'emballage des produits laitiers	6	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	9	19	
environnement et propreté	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
total	111	19	5	17	47	13	6	51	83	4	50	95	502	

الملحق رقم (9): يبين العلاقة بين المستوى التعليمي واختيار التخصص.

		niveau d'instruction				Total
		primaire	moyenne	secondaire	universitaire	
quel est votre spécialité ?	installation sanitaire et gaz	1	14	5	1	21
	agent de saisie	0	0	3	1	4
	menuiserie aluminium et pvc	0	20	4	1	25
	coiffeur homme	0	4	5	1	10
	gestion des ressources humaines	0	0	6	0	6
	couture	0	1	0	0	1
	pâtisserie	0	7	6	0	13
	informatique option base des données	0	0	31	3	34
	cuisines	0	7	2	0	9
	installation sanitaire (plombier)	0	2	0	0	2
	comptabilité	0	0	23	0	23
	électricité bâtiment	0	20	12	0	32
	coiffeur Damme	0	0	1	2	3
	secrétariat	0	0	2	0	2
	opératrice micro-informatique	0	0	18	3	21
	aide technique spécialisée en bibliothèque et la documentation et des archives	0	0	5	0	5
	comptabilité et gestion	0	0	3	0	3
	mécanique automobile	0	5	4	0	9
	topographie	0	0	1	0	1
	menuiseries	0	13	4	0	17
	éducation 1 er enfance	0	0	26	4	30
	électricien automobile	0	4	3	0	7
	soudure	0	2	0	0	2
	boucherie	0	3	3	0	6
	garnissage auto et ameublement	0	6	3	2	11
	hotellerie option administration	0	0	9	3	12
	hotellerie option cuisine	0	0	22	1	23
	tourisme option guide touristique	0	0	10	2	12
	agence de voyage	0	0	28	4	32
	habillement - textiles option modéliste	0	0	12	2	14
traitement des eaux	0	0	16	2	18	

الملاحق

	elevage des ruminants	0	0	12	0	12
	arboriculture	0	0	7	1	8
	sculpture sur platre	0	3	0	1	4
	géomètre topographe	0	0	15	2	17
	controle de qualité	0	0	6	1	7
	gestion et économie de l'eau	0	1	22	1	24
	controle de l'emballage et l'emballage des produits laitiers	0	0	17	2	19
	environnement et propreté	0	0	3	0	3
Total		1	112	349	40	502

الملحق رقم (10): اختبار قوة العلاقة بين المستوى التعليمي واختيار التخصص.

Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique ^a	T approximé ^b	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	,842			,000
	V de Cramer	,486			,000
	Coefficient de contingence	,644			,000
Ordinal par Ordinal	Tau-B de Kendall	,295	,031	8,841	,000
	Corrélation de Spearman	,365	,038	8,770	,000 ^c
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,353	,039	8,450	,000 ^c
Nombre d'observations valides		502			

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

الملحق رقم (11): اختبار قوة العلاقة بين الجنس واختيار التخصص.

Mesures symétriques

		Valeur	Erreur standard asymptotique ^a	T approximé ^b	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	,754			,000
	V de Cramer	,754			,000
Ordinal par Ordinal	Coefficient de contingence	,602			,000
	Tau-B de Kendall	,092	,035	2,583	,010
	Corrélation de Spearman	,110	,043	2,480	,013 ^c
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,113	,042	2,552	,011 ^c
Nombre d'observations valides		502			

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

الملحق رقم (12): يبين العلاقة بين الجنس والطالب على التخصص.

quel est votre spécialité ?	sex		Total
	homme	femme	
installation sanitaire et gaz	21	0	21
agent de saisie	1	3	4
menuiserie aluminium et pvc	25	0	25
coiffeur homme	10	0	10
gestion des ressources humaines	0	6	6
couture	1	0	1
pâtisserie	13	0	13
informatique option base des données	14	20	34
cuisines	9	0	9
installation sanitaire (plombier)	2	0	2
comptabilité	7	16	23
électricité bâtiment	32	0	32
coiffeur Damme	0	3	3
secrétariat	0	2	2
opératrice micro-informatique	12	9	21
aide technique spécialisée en bibliothèque et la documentation et des archives	5	0	5
comptabilité et gestion	0	3	3
mécanique automobile	9	0	9
topographie	1	0	1
menuiserie	17	0	17
éducation 1 er enfance	0	30	30
électricien automobile	7	0	7
soudure	2	0	2
boucherie	6	0	6
garnissage auto et ameublement	11	0	11
hotellerie option administration	8	4	12
hotellerie option cuisine	20	3	23
tourisme option guide touristique	3	9	12
agence de voyage	13	19	32
habillement - textiles option modéliste	0	14	14

الملاحق

traitement des eaux	13	5	18
elevage des ruminants	12	0	12
arboriculture	8	0	8
sculpture sur platre	4	0	4
géomètre topographe	17	0	17
controle de qualité	3	4	7
gestion et économie de l'eau	8	16	24
controle de l'emballage et l'emballage des produits laitiers	14	5	19
environnement et propreté	3	0	3
Total	331	171	502

الملحق رقم (13): يبين قوة العلاقة بين العمل الجماعي على تطور مهارات المتربص

Mesures symétriques

	Valeur	Signification approximée
Phi	,545	,000
Nominal par Nominal V de Cramer	,545	,000
Coefficient de contingence	,479	,000
Nombre d'observations valides	502	

الملاحق

الملحق رقم (14): مصفوفة الارتباط بين المتغيرات.

Matrice de corrélation ^a								
		sex	quel est votre spécialité ?	quel genre d'entreprise ?	autre	vos compétences se développent grâce à le travail du groupe ?	vos compétences se développent grace à l'employeur ?	autre
Corrélation	sex	1.000	.113	.203	.124	.092	-.005	-.121
	quel est votre spécialité ?	.113	1.000	-.061	.162	.021	-.097	-.017
	quel genre d'entreprise ?	.203	-.061	1.000	.246	.291	.212	-.270
	autre	.124	.162	.246	1.000	-.213	.193	.250
	vos compétences se développent grâce à le travail du groupe ?	.092	.021	.291	-.213	1.000	-.130	-.412
	vos compétences se développent grâce à l'employeur ?	-.005	-.097	.212	.193	-.130	1.000	-.155
	autre	-.121	-.017	-.270	.250	-.412	-.155	1.000
Signification (unilatérale)	sex		.006	.000	.003	.020	.453	.003
	quel est votre spécialité ?	.006		.086	.000	.321	.015	.350
	quel genre d'entreprise ?	.000	.086		.000	.000	.000	.000
	autre	.003	.000	.000		.000	.000	.000
	vos compétences se développent grâce à le travail du groupe ?	.020	.321	.000	.000		.002	.000
	vos compétences se développent grâce à l'employeur ?	.453	.015	.000	.000	.002		.000
	autre	.003	.350	.000	.000	.000	.000	

a. Déterminant = ,436

Corrélations

			quel est votre spécialité ?	quel genre d'entreprise ?	vos compétences se développent grâce à le travail du groupe ?	vos compétences se développent grâce à l'employeur ?	autre	parce que l'employeur et très dure ?	lorsque vous obtenez votre diplôme, quelle est votre méthode pour trouver un emploi ?
Rho de Spearman	quel est votre spécialité ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	1.000	-,289**	.008	-,099*	-.025	.056	-.034
		N	502	502	502	502	502	502	502
	quel genre d'entreprise ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale)	-,289**	1.000	,383**	,114*	,347**	,108*	,125**
		N	502	502	502	502	502	502	502

الملاحق

vos compétences se développent grâce à le travail du groupe ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.008	,383**	1.000	-,130**	-,423**	-,311**	,105*
vos compétences se développent grâce à l'employeur ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	-,099*	,114*	-,130**	1.000	-,159**	-,092*	-,079
autre	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.026	.011	.004	.000	.000	.038	.075
parce que l'employeur et très dure ?	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	-,025	-,347**	-,423**	-,159**	1.000	-,182**	-,135**
lorsque vous obtenez votre diplôme, quelle est	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.056	,108*	-,311**	-,092*	-,182**	1.000	.069
	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.207	.015	.000	.038	.000		.124
	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.034	,125**	,105*	-,079	-,135**	.069	1.000
	Coefficient de corrélation Sig. (bilatérale) N	.443	.005	.019	.075	.002	.124	

الملاحق

vosre méthode pour trouver un emploi ?	(bilatérale) N	502	502	502	502	502	502	502
---	-------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

الملاحق

الملاحق رقم (16): معامل ارتباط بيرسون بين نمط المؤسسة والجنس ومواصلة الشغل من عدمه في نفس مكان التربص بعد انتهاء فترة التمهين.

Corrélations

		sex	quel genre d'entreprise ?	je ne veux pas continuer à l'endroit où je travaille comme apprentis	je veux continuer à l'endroit où je travaille comme apprentis
sex	Corrélation de Pearson	1	,203**	,215**	.022
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.623
	N	502	502	502	502
quel genre d'entreprise ?	Corrélation de Pearson	,203**	1	,566**	,409**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	502	502	502	502
je ne veux pas continuer à l'endroit où je travaille comme apprentis	Corrélation de Pearson	,215**	,566**	1	-,476**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	502	502	502	502
je veux continuer à l'endroit où je travaille comme apprentis	Corrélation de Pearson	.022	,409**	-,476**	1
	Sig. (bilatérale)	.623	.000	.000	
	N	502	502	502	502

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (17): اختبار الاستقلالية Chi-square بين المتغيرات.

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	418,655 ^a	42	,000
Rapport de vraisemblance	444,659	42	,000
Association linéaire par linéaire	160,522	1	,000
Nombre d'observations valides	502		

a. 35 cellules (62.5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .04.

الملحق رقم (18): اختبار قوة العلاقة بين المتغيرات.

Mesures symétriques

	Valeur	Erreur standard asymptotique ^a	T approximé ^b	Signification approximée
Nominal par Nominal				
Phi	,913			,000
V de Cramer	,373			,000
Coefficient de contingence	,674			,000
Ordinal par Ordinal				
Tau-B de Kendall	,337	,036	9,210	,000
Corrélation de Spearman	,373	,042	9,002	,000 ^c
Intervalle par Intervalle				
R de Pearson	,566	,025	15,353	,000 ^c
Nombre d'observations valides	502			

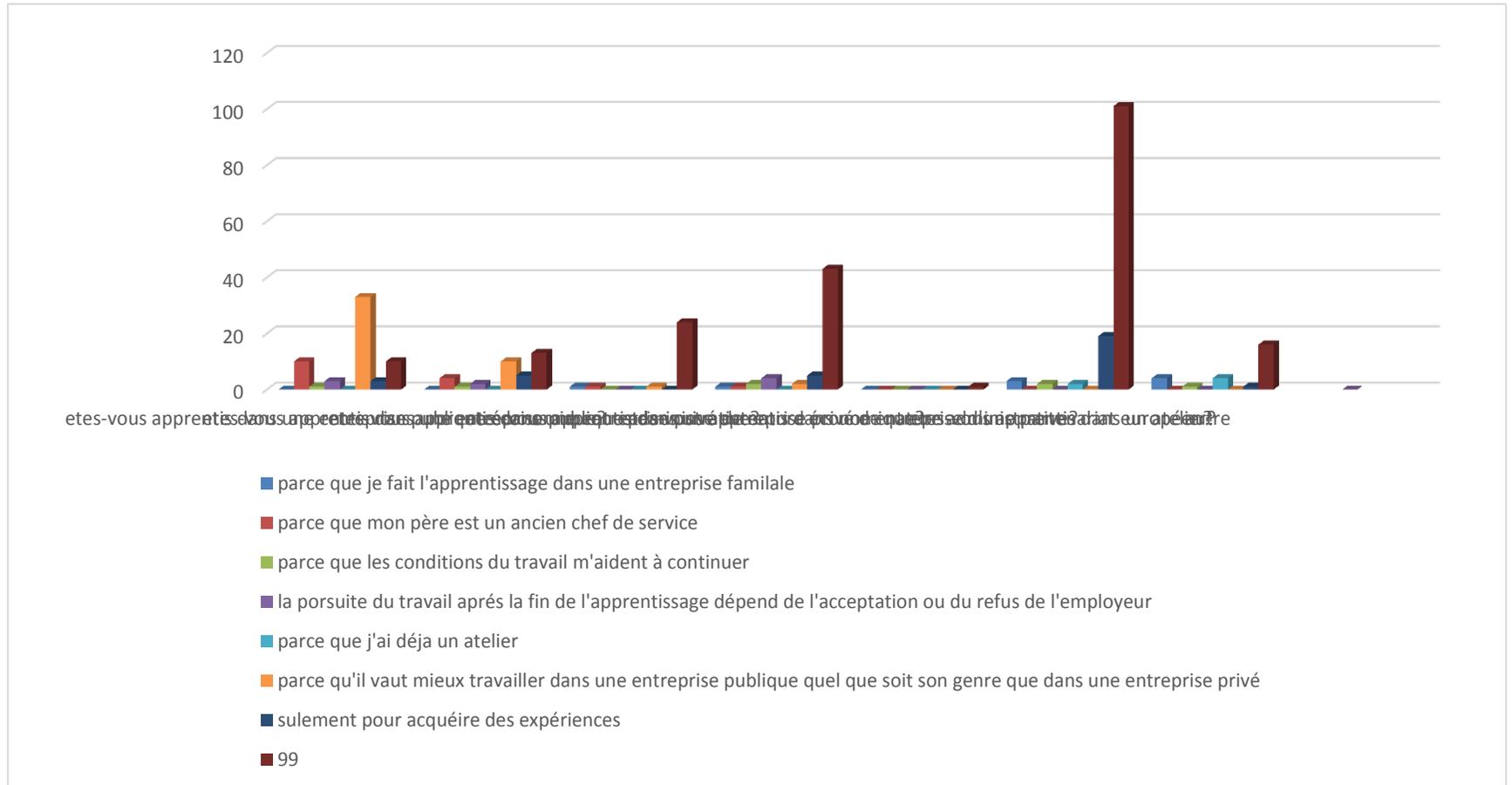
a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

الملاحق

الملحق رقم (19): يبين العلاقة بين نمط المؤسسة والعوامل التي تدفع المتربص إلى قبوله مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين.



الملحق رقم (20): اختبار الاستقلالية بين نمط المؤسسة والعوامل التي تدفع المتربص إلى قبوله مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين.

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	412,362 ^a	49	,000
Rapport de vraisemblance	337,111	49	,000
Association linéaire par linéaire	83,892	1	,000
Nombre d'observations valides	502		

a. 50 cellules (78.1%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .01.

الملحق رقم (21): اختبار قوة العلاقة بين نمط المؤسسة والعوامل التي تدفع المتربص إلى قبوله مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين.

Mesures symétriques

	Valeur	Erreur standard asymptotique ^a	T approximé ^b	Signification approximée
Nominal par Nominal	Phi	,906		,000
	V de Cramer	,343		,000
	Coefficient de contingence	,672		,000
Ordinal par Ordinal	Tau-B de Kendall	,442	,029	12,472
	Corrélation de Spearman	,515	,034	13,449
Intervalle par Intervalle	R de Pearson	,409	,024	10,028
Nombre d'observations valides	502			

a. L'hypothèse nulle n'est pas considérée.

b. Utilisation de l'erreur standard asymptotique dans l'hypothèse nulle.

c. Basé sur une approximation normale.

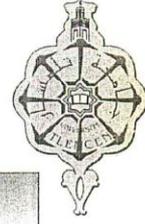
*Tableau récapitulatif des spécialités nouvelles et réintroduites reparties par branche professionnelle, selon MFEP.

code de la branche	Intitulé de la branche professionnelle	Spécialité Nouvelle	Spécialité Réintroduite	Total
AGR	Agriculture	04	14	18
AIR	Art industrie Graphique	02	01	03
ART	Artisanat traditionnelle	01	05	06
BAM	Bois et ameublement	00	00	00
BTP	Bâtiment – travaux Publique	03	08	11
CIT	Chimie industrielle De transformation	01	01	02
CML	Construction Métallique	02	03	05
CMS	Construction mécanique et sidérurgique	00	05	05
CPX	Cuirs et peaux	00	03	03
ELE	Electricité – Electronique – énergie	12	09	21
HTE	Habilleraient et textiles	00	03	03
HTO	Hôtellerie tourisme	01	02	03
IAA	Industrie agroalimentaire	00	01	01
INF	Informatique	00	03	03
INP	Industrie pétroliers	07	00	07
MME	Métiers de l'eau et L'environnement	02	00	02

MES	Métiers de services	00	02	02
MIC	Mines et carrières	13	00	13
MME	Mécanique – moteurs Engins	04	02	06
PEC	Pêche et aquaculture	02	02	04
TAG	Technique administrative et Gestion	00	04	04
TAV	Technique audiovisuelle	00	01	01
TOTAL	22	54	69	123



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique Populaire
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة أبو بكر بلقايد – تلمسان – Université de Tlemcen
كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية Faculté des sciences humaines et sciences sociales



العنوان: ص.ب 124 تلمسان /الهاتف-فاكس : 043 38 16 41
• Site web : <https://fshs.univ-tlemcen.dz> Email : fac.shss@gmail.com

تلمسان في: 2017/05/07

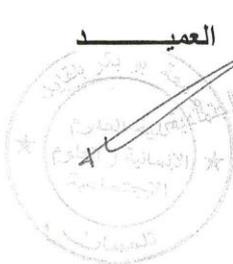
رقم: 69 /ك.ع.إ.ع.إ.ع. 2017/

إلى السيد: مدير التكوين المهني لولاية تلمسان

الموضوع: رسالة توصية

تحية طيبة وبعد،

بشرفنا نحن عميد كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، الأستاذ: حمزة شريف علي
بجامعة تلمسان. أن نوفد إلى سيادتكم رسالة توصية، تخص الطالب: - زهراوي محمد أنور-
المسجل لدى كليتنا ، لتحضير رسالة دكتوراه تخصص: إحصاء اجتماعي.
الطالب زهراوي يقوم ببحث حول التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر -تلمسان
نموذجاً و على هذا الأساس فإنه بحاجة إلى القيام ببحث ميداني لإتمام رسالته.
كما أطلب من سيادتكم التسهيل للطالب للحصول على الإحصائيات المتوفرة لديكم .
وأخيراً تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام.



العميد
مديرية التكوين المهني لولاية تلمسان
الوصول

بتاريخ: 14 MAI 2017

رقم:

WILAYA DE TLEMCCEN
DIRECTION DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS

ETAT DES EFFECTIFS ARRETE AU 20/10/2017 (Formation diplômante/qualifiante)

Etablissement : INSNP Mansourah Tlemcen

A) FORMATION DIPLOMANTE
FORMATION RESIDENTIEL

R *مدرسة*

Spécialité	Niveau	Semestre	Effectif		Total
			G	F	
ARBORICULTURE	5	3	13	2	15
PROTECTION DES VEGETAUX	5	1	10	5	15
PROTECTION DES VEGETAUX	5	5	12	3	15
PAYSAGISTE	5	3	4	3	7
CONTRÔLE DE QUALITE EN INDUSTRIE AGRO ALIMENTAIRE	5	4	6	3	9
CONTRÔLE DE QUALITE EN INDUSTRIE AGRO ALIMENTAIRE	5	5	29	37	66
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES	5	3	2	21	23
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES	5	2	12	3	15
TRAITEMENT DES EAUX	5	3	9	22	31
GESTION ET RECYCLAGE DES DECHETS	5	1	21	17	38
ENVIRONNEMENT ET PROPRETE	5	3	7	17	24
INFORMATIQUE OPTION RESEAUX ET SYSTEMES INFORMATIQUE/SD	5	3	12	15	27
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES/SD	5	3	21	28	49
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES/SD	5	3	6	10	16
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES/SD	5	3	6	2	8
INFORMATIQUE OPTION MAINTENANCE DES SYSTEMES INFORMATIQUES/SD	5	5	10	7	17
GEOMETRE TOPOGRAPHE/SD	5	5	29	3	32
DESSINATEUR PROJETEUR EN ARCHITECTURE/SD	5	5	17	8	25
ARCHITECTURE D'INTERIEUR/SD	5	4	10	1	11
DESSINATEUR PROJETEUR EN ARCHITECTURE/SD	5	3	25	16	41
Total			261	223	484

FORMATION PAR APPRENTISSAGE

12/1

Spécialité	Niveau	Semestre	Effectif		Total
			G	F	
ARBORICULTURE	5	2	6	2	8
PAYSAGISTE	5	2	4	1	5
GEOMETRE TOPOGRAPHE	5	4	6	0	6
GEOMETRE TOPOGRAPHE	5	5	21	0	21
CONDUCTEUR DE TRAVAUX BATIMENT	5	5	17	1	18
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES	5	4	20	13	33
INFORMATIQUE OPTION BASE DE DONNEES	5	5	15	37	52
CONTRÔLE DE QUALITE EN INDUSTRIE AGRO ALIMENTAIRE	5	5	5	22	27
TECHNICIEN SUPERIEUR EN TELECOMMUNICATION	5	5	23	4	27
ELECTRONIQUE INDUSTRIELLE	5	5	2	0	2
ELECTRICITE INDUSTRIELLE	5	5	12	0	12
GESTION ET ECONOMIE DE L'EAU	5	3	15	24	39
GESTION ET ECONOMIE DE L'EAU	5	4	5	3	8
GESTION ET ECONOMIE DE L'EAU	5	5	7	6	13
PROTECTION DES VEGETAUX	5	5	11	0	11
Total			169	113	282

FORMATION EN COURS DU SOIR

Spécialité	Niveau	Semestre	Effectif		Total
			G	F	
Néant					

ETAT RECAPITULATIF DES EFFECTIFS STAGIAIRES DES ETABLISSEMENTS DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
Session Septembre 2017

كاتب

FORMATION	EFFECTIFS NOUVEAUX SEPTEMBRE 2017				EFFECTIFS RECONDUITS			TOTAL GENERAL Nouveaux + Reconnus	Dont Filles	
	Nbre de Section	Dont sections détachées	Effectif Global	Dont Filles	Nbre de sections	Dont Sections Détachées	Effectifs Global			Dont Filles
Formation Diplômante										
Formation Résidentielle	4		162	144			86	61	248	205
Formation Passerelle										
Formation Apprentissage			75	30			146	64	221	94
Formation en Cours du Soir										
Formation en milieu carcéral										
Formation en Milieu Rural										
Formation Des Catégories Part										
TOTAL -1			237	174			232	125	469	299
Formation Qualifiante										
Formation Qualifiante Initiale										
Formation Qualifiante										
Formation Conventionnée										
Formation Femme au Foyer			100	100					100	100
Formation en Milieu Rural										
Formation en milieu carcéral										
Formation en Cours du Soir			65	57					65	57
Préformation										
Alphabétisation										
TOTAL -2			165	157			232	125	165	157
TOTAUX (1+2)			402	331			232	125	634	456

COEIP

LA DIRECTRICE

الملاحق

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

**ETAT DES STAGIAIRES INSCRITS; EXAMINES ET INCORPORES
(RENTREE DE SEPTEMBRE 2017)**

Formation Residentielle

Etablissement	Spécialités Programmées	Niv de Qual	Inscrits		Examinés		Retenus	
			T	Dont F	T	Dont F	T	Dont F
CFPA TLEMCCEN FILLE	COUTURE	2	56	55	46	45	30	29
	PATISSERIE	2	87	54	73	46	50	38
	ASSITANTE	4	16	16	16	16	22	22
	COIFFURE DAMES	2	54	54	44	44	30	30
	SECRETARIAT BUREAUTIQUE	4	50	40	46	37	30	25
	EDUCATRICE DES JEUNNE ENFANTS	5	89	89	64	64	25	25
	TOTAL			352	308	289	252	187

Formation par apprentissage

Etablissement	Spécialités Programmées	Niv		Inscrits		Incorporés	
		1,2,3	4,5	T	Dont F	T	Dont F
CFPA TLEMCCEN FILLE	COUTURE	2		2	1	2	1
	HOTELLERIE OPTION : RESTAURANT	2		3	1	3	1
	PATISSERIE	2		17		17	
	BOULANGERIE VIENNOISERIE	2		1		1	
	HOTELLERIE OPTION : RECEPTION	2		2	1	2	1
	HOTELLERIE OPTION : HEBERGEMENT	2		1		1	
	EXPLOITANT INFORMATIQUE		4	24	16	24	16
	COIFFURE DAMES	2		8	8	8	8
	COIFFURE HOMMES	2		13		13	
	MAQUILLAGE MANUCURE	3					
	CUISINE DE COLLECTIVITES	2		1		1	
	ESTHETIQUE		4	3	3	3	3
TOTAL				75	30	75	30

Formation Femme au foyer (Qualifiante)

Etablissement	Spécialités Programmées	Inscrits		Incorporés		TOTAL
		T	Dont F	T	Dont F	
CFPA TLEMCCEN FILLE	PIQUAGE ET MONTAGE DE VETEMENTS		65	65	65	65
	PIZZAIOLO		42	35	35	35
	TOTAL		107	100	100	100

Formation en Cours du Soir (Qualifiante)

Etablissement	Spécialités Programmées	Q	Inscrits		Incorporés	
			T	Dont F	T	Dont F
CFPA TLEMEN FILLE	INITIATION A L'INFORMATIQUE (WORD- EXCEL-POWER POINT)		35	27	35	27
	PATISSERIE OCCIDENTALE		55	30	30	30
	TOTAL		90	57	65	57

LA DIRECTRICE

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

أمامة *تلمسان* ٧٥٥

مركز التكوين المهني والتجهيز
أمامة *تلمسان*

الوضعية الشهرية لتعداد المترجمين لشهر سبتمبر 2017

نصف الداخليون	الداخليون	تعداد المترجمين عند نهاية الشهر الحالي	حركة الشهر				التعداد اخر الشهر السابق		رقم السامي	المستوى	الاختصاص
			نهاية الترتيب الراستون	الناجحون اناث	المتخلفين اناث	المنجمين اناث	اناث	اناث			
1	0	5	2	6	2	6	2	3	5	المعلوماتية / خيار قاعدة المطبات	
0	1	0	4	2	6	2	6	3	5	التسويق	
0	0	0	0	2	6	2	10	1	4	امين مكتب (معايير)	
0	0	0	0	13	7	13	7	2	3	عامل في الميكرو معلوماتية	
8	3	1	2	13	7	10	7	4	5	معلوماتية / اخبار صيانة والاظمة المعلوماتية	
0	0	0	1	10	7	17	9	2	5	محاسبة و التسيير (معايير)	
0	0	0	0	17	9	0	7	2	3	الناس التقليدي	
1	2	0	0	0	6	1	17	1	4	المحاسبة (1)	
3	5	4	6	17	17	17	16	1	4	المحاسبة (2)	
2	3	4	7	18	16	3	12	1	4	خياط البسة السيدات	
0	2	1	0	3	12	14	14	1	3	الامانة	
5	0	4	2	14	14	52	59	50		المجموع	
20	16	19	24	100	96	1	3	9	0	4	



الملاحق

ETAT RECAPITULATIF DES EFFECTIFS STAGIAIRES DES ETABLISSEMENTS DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
Session Septembre 2017

Etablissement : TLEMCCEN II

FORMATION	EFFECTIFS NOUVEAUX SEPTEMBRE 2017				EFFECTIFS RECONDUITS				TOTAL GENERAL Nouveaux + Reconnus	Dont Filles
	Nbre de sections	Dont sections détachées	Effectif Global	Dont Filles	Nbre de sections	Dont Sections Détachées	Effectifs Global	Dont Filles		
Formation Diplomante										
Formation Résidentielle	7		165	21	4		55	17	220	38
Formation Passerelle										
Formation Apprentissage			26	3			197	22	223	25
Formation en Cours du Soir										
Formation en milieu carcéral										
Formation en Milieu Rural										
Formation Des Catégories Part										
TOTAL -1	7		191	24	4		252	39	443	63
Formation Qualifiante										
Formation Qualifiante Initiale										
Formation Qualifiante										
Formation Conventionnée	1		12						12	
Formation Femme au Foyer	5		178	178					178	178
Formation en Milieu Rural										
Formation en milieu carcéral	4		72						72	
Formation en Cours du Soir	1		60	43					60	43
Préformation										
Alphabétisation										
TOTAL -2	11		322	221					322	221
TOTAUX (1+2)	18		513	245	4		252	39	765	284

جدول رقم 03

مديرية التكوين والتعليم المهنيين بولاية : تلمسان
 مركز التكوين المهني و التكوين تلمسان 1
 تعداد المدمجين والمستمرين حسب مختلف أنماط وأجهزة التكوين، مستوى التأهيل و النوع
 (المتوج بشهادة)

دخول سبتمبر 2017

مختلف الأنماط وأجهزة التكوين	التكوين الإقامي		التكوين عن طريق المهنيين		التكوين عن بعد		التكوين عن طريق الدروس المسبئية		التكوين عن طريق المعايير		التكوين في الوسط الزيفي (الفروع المنتدبة)		التكوين المتواصل (التقاضي)		التكوين في المؤسسات الخاصة	
	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد	تعداد المستمرين	تعداد الجدد
مستويات التأهيل																
1 المستوى																
2 المستوى																
3 المستوى																
4 المستوى																
5 المستوى																
المجموع	26	93	2	2	81	31	3	184	3	81	26	93	2	2	81	31

إمضاء المدير

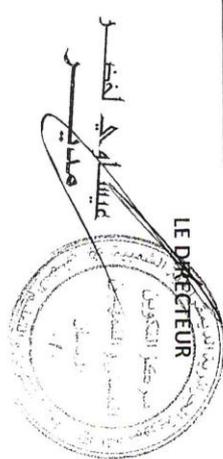
265
 P. Elle 34

ETAT DES CANDIDATS INSCRITS, CONVOQUES, EXAMINES ET ADMIS
Session Septembre 2017

SECTION	Sections Programm	Inscrits		Convoqués		Examinés		Admis		Nbre Sections Retenues	OBS
		T	Dont F	T	Dont F	T	Dont F	T	Dont F		
Section Diplômante											
Section Résidentielle	4	143	4	115	2	84	2	84	2	4	
Section Passerelle											
Section Apprentissage		81	3	81	3	81	3	81	3		
Section en Cours du Soir											
Section en milieu carcéral											
Section en Milieu Rural											
Section Des Catégories Part											
TOTAL -1	4	224	7	196	5	165	5	165	5	4	
Section Qualifiante											
Section Qualifiante Initiale	3	9		9		9		9		3	
Section Qualifiante											
Section Conventionnée											
Section Femme au Foyer											
Section en Milieu Rural											
Section en milieu carcéral											
Section en Cours du Soir											
Section Formation											
TOTAL -2	3	9		9		9		9		3	
TOTAL (1+2)	7	233	7	205	5	174	5	174	5	7	

COEIP

TOT. 2013
2 fe 01e

LE DIRECTEUR


الفهارس

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	نسبة الإنفاق ونصيب قطاع التكوين والتعليم المهنيين من الدخل المحلي من سنة (1982) إلى سنة (2013).	59
02	ميزانية التجهيز والتسيير الخاصة بقطاع التكوين والتعليم المهنيين بين سنتي (2008) و(2011).	60
03	خطوات اختيار عينة الدراسة وفق شروط المعاينة الحصصية	151
04	توزيع أفراد العينة حسب السن	157
05	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	159
06	توزيع أفراد العينة حسب مستوى التكوين	161
07	توزيع أفراد العينة حسب نمط التكوين	163
08	توزيع أفراد العينة حسب العلاقة بين نمط التكوين والجنس	164
09	توزيع طالبي التكوين حسب الشعب المهنية والتخصصات المأخوذة من التقرير السنوي للمديرية الولائية للتكوين المهني والتمهين، حسب كل مراكز التكوين في ولاية تلمسان	166
10	اختبار " <i>Chi-square</i> " العلاقة بين اختيار التخصص ومهنة الأب	169
11	اختبار " <i>Chi-square</i> " العلاقة بين المستوى التعليمي واختيار التخصص	175
12	اختبار " <i>Chi-square</i> " العلاقة بين الجنس واختيار التخصص	178
13	" <i>Régression logistique</i> " الانحدار اللوجستي لاختبار تأثير السن في اختيار التخصص	179
14	اختبار " <i>Chi-square</i> " للاستقلالية وتأثير العمل الجماعي على التطور الذهني والعملي للمترخص	187

فهرس الأشكال البيانية

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
01	نتائج امتحانات شهادات التعليم الابتدائي، الأساسي والثانوي بين سنتي (1991) و(2015)	42
02	نسبة التخلي عن الدراسة في الطور الأول والثاني بين سنتي (2000) و(2011)	44
03	نسب التخلي عن الدراسة في التعليم الأساسي والثانوي بين سنتي (2000) و(2011)	45
04	حجم الإنفاق الحكومي على منظومة التكوين والتعليم المهنيين بين سنتي (1979) و(2013)	58
05	مناصب الشغل المتوقع تحقيقها ومناصب الشغل المحققة بين سنتي (1979) و(1984)	93
06	تدفقات التشغيل بين سنتي (1980 - 1984)	94
07	تطور سوق العمل في الجزائر بين سنتي (1990) و(2001)	97
08	ارتفاع معدلات البطالة في كل مناطق العالم من (2008) إلى (2012) وتوقعات (BIT) حتى سنة (2018)	102
09	تطور نسبة البطالة بين سنتي (2000) و(2015)	104
10	ارتفاع نسبة النمو السكاني ومعدل الخصوبة بين سنتي (1990) و(2015)	107
11	تطور معدلات البطالة حسب النوع الاجتماعي بين سنتي (2003) و(2015)	108
12	سوق العمل في الجزائر حسب قطاعات النشاط بين سنتي (2004) و(2014)	110
13	العرض والطلب على الشغل في الجزائر بين سنتي (2006) و(2014)	124
14	توزيع أفراد العينة حسب السن	157
15	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	158
16	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	159

160	تباين المستوى التعليمي لأفراد العينة بين الذكور والإناث	17
161	توزيع أفراد العينة حسب مستوى التكوين	18
163	توزيع أفراد العينة حسب نمط التكوين	19
170	العلاقة بين تخصص طالب التكوين ومهنة الأب	20
174	طبيعة العلاقة بين التخصص والمستوى التعليمي لطالب التكوين	21
177	العلاقة بين الجنس واختيار التخصص	22
180	توزيع العينة حسب التخصص	23
198	العلاقة بين نمط المؤسسة والعوامل التي تدفع المتربص إلى رفضه مواصلة الشغل بعد انقضاء فترة التمهين	24

فهرس المحتويات

.....	الإهداء
.....	الشكر
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: واقع التكوين المهني في الجزائر (السيرورة والأهداف)
15	تمهيد
16	1 - المفاهيم النظرية حول التنمية، التكوين، التكوين المهني
16	1-1 - ما المقصود بالتنمية؟
18	1-2 - التكوين كآلية لتحقيق التنمية:
22	1-3 - ظهور الحاجة إلى التكوين المهني:
26	2 - التطور التاريخي للتكوين المهني في الجزائر
26	2-1 - من سنة 1962 إلى سنة 1970
28	2-2 - من سنة 1970 إلى سنة 1980
29	2-3 - من سنة 1980 إلى سنة 1990
30	2-4 - من سنة 1990 إلى سنة 2002
32	2-5 - من سنة 2002 إلى يومنا هذا
35	3 - واقع الإصلاحات التربوية وانعكاساتها على التكوين المهني في الجزائر
36	3-1 - الإصلاح التربوي في ظل المقاربة بالأهداف
38	3-2 - المقاربة بالكفاءات كمنهج لإصلاح المنظومة التربوية
40	3-3 - انعكاسات الإصلاحات التربوية على قطاع التكوين المهني في الجزائر
41	3-3-1 - نسبة إعادة السنة حسب كل طور من أطوار التعليم
42	3-3-2 - معدل النجاح في كل أطوار التعليم
44	3-3-3 - معدلات الرسوب المدرسي أو مدخلات التكوين المهني
47	4 - التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر بين التقليدي والحديث
49	4-1 - هيكلية قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

49 من حيث أنماط التكوين المهني	4 - 1 - 1
50 التطور الكمي للتكوين المهني في الجزائر	4 - 1 - 2
52 وظائف التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر	4 - 2
52 التكوين المهني	4 - 2 - 1
53 التعليم المهني	4 - 2 - 2
54 أهداف نظام التكوين والتعليم المهنيين	4 - 3
58 تمويل نظام التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر	4 - 4
62 خلاصة	
65	الفصل الثاني: سوق العمل وديناميكية التشغيل في الجزائر	
66 تمهيد	
67 1 - التحليل المفهوماتي ل: مفهوم السوق، سوق العمل، العمل والشغل	
67 1 - 1 - مفهوم السوق	
68 1 - 2 - مفهوم سوق العمل والعوامل المحددة له	
71 1 - 3 - سوق العمل والنظرية السوسولوجية	
75 2 - العمل من المنظور الفلسفي والاجتماعي والاقتصادي	
76 مفهوم العمل لغة	
76 مفهوم العمل اصطلاحا	
77 2 - 1 - العمل من الفلسفة اليونانية إلى الفلسفة الحديثة	
80 2 - 2 - المفهوم السوسيو-اقتصادي للعمل	
86 3 - قراءة في المسار التاريخي لسوق العمل في الجزائر	
86 3 - 1 - المرحلة الأولى: بين سنتي (1962 - 1966)	
 3 - 2 - المرحلة الثانية (1967 - 1979) والتي سميت بمرحلة التخطيط الأولى	
88	
90 3 - 3 - المرحلة الثالثة أو المرحلة التخطيطية الثانية (1979 - 1992)	
91 3 - 3 - 1 - التصحيح الهيكلي الثاني (1979 - 1987)	

91 3 - 3 - 2 - التصحيح الهيكلي الثالث (1988 - 1992)
	3 - 4 - سوق العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية والتحويلات الاجتماعية
92 (1980-2000)
95 3 - 4 - 1 - الفترة الأولى بين سنتي (1985 - 1989)
97 3 - 4 - 2 - الفترة الثانية بين سنتي (1990 - 2001)
98 3 - 4 - 3 - الفترة الثالثة (من 2001 إلى 2015)
99 4 - التطور الحديث لسوق العمل في الجزائر (2001 - 2015)
99 4 - 1 - مميزات سوق العمل في الجزائر
100 4 - 1 - 1 - البطالة في الجزائر، (النشأة والتطور)
105 4 - 1 - 2 - البطالة بين الخلل الاقتصادي والتحويلات الاجتماعية
	4 - 2 - سوق العمل في الجزائر بين العرض المؤسسي (travail déclarer)
109 والعرض الاجتماعي (travail non déclarer)
109 4 - 2 - 1 - هيمنة القطاع الخاص وارتفاع مناصب العمل المؤقتة
	4 - 2 - 2 - سوق العمل الغير رسمي (مخلفات النظام الجديد) أو الاقتصاد الموازي
111
114 خلاصة
115 الفصل الثالث: العلاقة تكوين مهني/ تشغيل في الجزائر (المفهوم والواقع)
116 تمهيد
117 1 - الإدماج، الدلالات اللغوية والسيروية التاريخية
117 1 - 1 - الحقل الدلالي لمفهوم الإدماج "Insertion"
	2 - سياسات التشغيل/الإدماج بديلان من أجل حل مشكل الإدماج المهني
121 لحاملي الشهادات
	2 - 1 - مضمون سياسات التشغيل/الإدماج وأثرها على التكوين المهني في الجزائر
122
123 2 - 1 - 1 - السياسات الاجتماعية (المساعدة الاجتماعية)

123	أ - جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)
125	عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)
125	عقود الإدماج المهني (CIP)
126	عقود التكوين/الإدماج (CFI)
127	برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)
128	2 - 1 - 2 - السياسات الاقتصادية (ترقية الاستثمار)
128	أ - الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار (ANDI)
129	ب - جهاز الدعم والإدماج المهني للشباب (ANSEJ)
131	ج - الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)
132	د - جهاز تسيير القرض المصغر (ANGEM)
133	هـ - البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDA)
	3 - سياسات التشغيل/إدماج كآلية لتحقيق الملاءمة بين التكوين المهني وسوق الشغل
134	في الجزائر
	4 - قابلية التشغيل "Employabilité" المطلوب الرئيسي للملاءمة بين التكوين
139	المهني وسوق الشغل
	4 - 1 - محدودية قابلية تشغيل خريجي التكوين المهني وحتمية سوق الشغل في الجزائر
142
146 خلاصة
147	الفصل الرابع: واقع التكوين المهني وسوق الشغل (دراسة ميدانية بولاية تلمسان)
148 تمهيد
149	1 - التمشي المنهجي للبحث
149	1 - 1 - الإطار الزمني والمكاني للدراسة
153	1 - 2 - المقاربة المنهجية للبحث
154	1 - 3 - أساليب التحليل الإحصائية
155	1 - 4 - صعوبات ومعوقات الدراسة

156	2 - الخصائص السوسيوديموغرافية لأفراد العينة
	2 - العرض والطلب على التكوين: بين الشروط الموضوعية وتشكل الطلب على
165	التكوين
165	2 - 1 - عروض التكوين المقترحة
168	2 - 2 - آليات تشكل الطلب على التكوين
184	3 - العلاقة بين التكوين المهني وسوق الشغل: حتمية الميدان وقيمة الشهادة
184	3 - 1 - طالب التكوين وسوق الشغل: بين المهنة والكفاءة
	3 - 2 - التكوين المهني وسوق الشغل بين القدرة الفردية في تحصيل الشهادة وكفاءة
193	المتخرجين
202	خاتمة
210	المراجع
222	الملاحق
270	فهرس الجداول
271	فهرس الأشكال البيانية
273	فهرس المحتويات

الملخص:

تعتبر مرحلة الانتقال من التكوين المهني إلى سوق العمل كإحدى المشاكل الكبرى التي تعاني منها الجزائر منذ سنوات الثمانينيات ولاتزال إشكالية الإدماج أو العلاقة تكوين مهني/تشغيل تفرض نفسها كسؤال رئيسي خاصة في ظل التناقض الدائم بين مؤسسات التكوين المهني وسوق العمل، في صورة اللاتكامل بين العرض والطلب. تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز رهن العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل وفق مقارنة سوسولوجية، استنادا على دراسة ميدانية في (6) مراكز للتكوين المهني والتمهين بولاية تلمسان إضافة إلى تسليط الضوء على التحولات السوسيو - اقتصادية التي عرفت الجزائر وأثرها على سوق العمل وذلك بالتركيز على أهم المتغيرات التي تأثر وتتحكم بشكل كبير في منظومتي العرض والطلب على التكوين في الجزائر. توصلت الدراسة إلى أن الطلب على التكوين لم يعد خاضع للشروط الموضوعية (عروض التكوين)، كما لم تعد العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل ذات الطابع الآلي بل اتخذت أشكالا عدة إما من جانب التكوين المهني الذي لازال يعاني من تراجع قيمته الاجتماعية والاقتصادية، أو من جهة سوق العمل الذي يعاني من انعدام المعايير والقوانين التي تضبطه في ظل سيطرة مبدأ القوة (السلطة، والوراثة) والتراتبية الاجتماعية على مبدأ التعيين، الوضع الذي أدى إلى وجود علاقة عكسية بين التكوين المهني وسوق الشغل أدت إلى تعميق رقعة الأسواق الموازية الغير منتجة والتي لا تعترف بالشهادة وتحمل هذا المعيار رغم أن هذه السوق تحتوي شريحة كبيرة من أفراد المجتمع ذوي قوة عمل فزيولوجية إضافة إلى قوة عمل ذهنية.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، سوق العمل، الإدماج المهني، قابلية التشغيل، سياسات التشغيل.

Résumé :

La période du passage de la formation professionnelle vers le marché du travail est considérée comme l'un des problèmes majeurs dont souffre l'Algérie depuis les années 80. La problématique de l'intégration et la relation formation professionnelle/emploi s'impose d'elle-même comme un questionnement majeur, à l'ombre des contradictions permanentes entre les institutions de formation professionnelle et le marché du travail, engendrant une situation de désintégrations entre l'offre et la demande. Cette étude a pour but de mettre en lumière l'enjeu de la relation entre la formation professionnelle et le marché d'emploi à travers la tentative de répondre à une somme de questions suivant une approche sociologique basée sur une étude de terrain dans six centre de formation professionnelle dans la willaya de Tlemcen. Sans omettre de s'arrêter sur les mutations socio-économiques qu'ont connues l'Algérie et leur impact sur le marché d'emploi. L'étude a révélé que la demande de formation professionnelle n'est pas soumise à des critères objectifs (offre de formation). De temps plus que la relation régissant la formation professionnelle et le marché du travail, n'est plus d'ordre automatique prenant ainsi d'autre forme qu'elle soit du côté de la formation qui souffre encore de dévalorisation de sa valeur sociale et économique, et d'un autre côté l'absence de normes et de lois encadrant le marché d'emploi qui reste soumis au principe de la force (pouvoir, héritage, ...), et de la stratification sociale proprement dit. générant une situation de contradiction entre les deux pôles (marché et formation) accentuant ainsi le poids du marché informel non productif.

Mots clés : formation professionnelle, marché du travail, insertion professionnelle, employabilité, politiques d'emploi.

Summary:

The period of transition from vocational training to the labor market is considered one of the major problems that Algeria has been experiencing since the 1980s. The problem of integration and the relation between vocational training /employment itself a major question, in the shadow of the constant contradictions between vocational training institutions and the labor market, creating a situation disequilibrium between supply and demand. This study aims to highlight the issue of the relationship between vocational training and the labor market through the attempt to answer for number of questions following a sociological approach while basing itself on a ground pratical study in six vocational training center's in the Tlemcen district. Without failing to stop, the socio-economic changes that Algeria experienced and their impact on the labor market. The study revealed that the demand for vocational training is not subject to objective criteria (training offer) but also the relationship governing vocational training and the labor market is no longer an automatic one taking other forms, be it on the training side, which still suffers from devaluation of its social and economic value, and on the other hand, the absence of norms and laws governing the labor market which remains subject to the principle of force (power, inheritance, ... etc.) and the social stratification .

Key words: vocational training, labor market, employability, professional insertion, employment policies.