

التأهيل المهني للأشخاص المعوقين وتشغيلهم من منظور قانوني
vocational rehabilitation and employment of individuals with disabilities
from a legal perspective

سعدون كريمة

أستاذة محاضرة قسم "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية

Karima.atma@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2022 / 03/01 * تاريخ القبول 2024/06/02 * تاريخ النشر: 2024 / 06 /12

ملخص:

اهتمت الجزائر، على غرار الدول الأخرى، بحماية الأشخاص المعوقين وبتأهيلهم من خلال برامج التأهيل الخاصة بهم، ذلك أن مشاركتهم في أي برنامج تنموي في المجتمع لا يتأتى إلا بتأهيلهم الفرصة والإمكانيات للتغلب على معوقاتهم ولاستثمار قدراتهم وإمكانياتهم المتوفرة لديهم. يتطلب تنفيذ استراتيجية تأهيل الأشخاص المعوقين مبدئياً توفير تأهيل مهني مناسب، الذي يتطلب بدوره تدريب وتوجيه مهنيين، وأخيراً توفير عمل لائق بهم. تبدو أهمية البحث من خلال اهتمام المشرع بفتة المعوقين، وضرورة دمجهم في المجتمع تحقيقاً لمبدأ المساواة.

الكلمات المفتاحية: المعوق، التأهيل المهني، التوجيه المهني، التدريب المهني، التشغيل.

Abstract:

Algeria, like other states, has taken care of the protection and integration of individuals with disabilities through their own rehabilitation programs, because their participation in any development program in society can only be achieved by providing them with the opportunity and possibilities to overcome their obstacles and to invest their possibilities and capabilities available to them. The implementation of the rehabilitation strategy for individuals with disabilities requires, in principal, appropriate vocational rehabilitation, wich in turn requires vocational training and guidance of professionals, and finally, the provision of decent work for them. The importance of research appears through the attention of legislator to the category of individuals with disabilities , and the need to integrate them into society in order to achieve the principle of equality.

Keywords:

disabled, vocational rehabilitation, vocational guidance, vocational training, employment.

مقدمة

قد يصاب بعض الأفراد في المجتمع بعاهات جسمية أو عقلية، قد تكون وراثية أو مكتسبة تحد من قدراتهم في التفكير والتعامل، هؤلاء يعتبرون أشخاص ذوي إعاقة. لقي الأشخاص المعوقون عبر العصور القديمة معاملة سيئة، تراوحت بين النبذ والعزل والقتل وكان ينظر إليهم باعتبارهم فئة غير مرغوب فيها، ثم بدأت النظرة إليهم تتغير تدريجيا (فهمي، 2007، الصفحات 16-17).

سعى المجتمع الدولي إلى توفير الحماية والتأهيل للأشخاص المعوقين، ولقد داعت غالبية إعلانات الأمم المتحدة الدول إلى تقديم الدعم وعناية خاصة في مجال ادماج هذه الفئة من الأشخاص من خلال قوانينها الداخلية.

حرصت الجزائر على بناء منظومة تشريعية لحماية فئة المعوقين من كل أسباب ومظاهر التهميش التي تعيق تأهيلهم ودمجهم الاجتماعي، وما زاد تأكيدها على ذلك هو مصادقتها على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العاملة للأمم المتحدة في 2006/12/13 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188-09، مؤرخ في 2009/05/12، وفي هذا الإطار أصدر المشرع العديد من النصوص القانونية، الكفيلة بتوفير الحماية المناسبة لهم وتحقيق تأهيلهم واندماجهم نذكر منها القانون رقم 09-02 المؤرخ في 2002/05/08 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم المرسوم التنفيذي رقم 14-204 المؤرخ في 2014/07/15 الذي يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها المرسوم التنفيذي رقم 05-68، المؤرخ في 2005/01/30 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا.

أمام هذا الاهتمام القانوني بالشخص المعوق، نسال عن كيفية تأهيل المعوقين مهنيا وتمكينهم من الاندماج في سوق العمل؟

اعتمدنا لمعالجة الإشكالية على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل عملية تأهيل الأشخاص المعوقين بتحديد المفاهيم المرتبطة بهم، وأيضا تحليل سبل التأهيل المهني للأشخاص المعوقين من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالتأهيل المهني لفئة الأشخاص المعوقين وتشغيلهم لا سيما قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

تستدعي معالجة هذا الموضوع والإجابة على الإشكالية، تبيان مفهوم المعوق وإبراز الامتيازات المقررة له بسبب إعاقته (محور أول)، ثم توضيح السياسة التشريعية في مجال التأهيل المهني للأشخاص المعوقين وتشغيلهم (محور ثان).

المحور الأول: مفهوم المعوق وامتيازاته القانونية

إن الإعاقة ظاهرة موجودة في كل المجتمعات، الأمر الذي نتج عنه اهتمام عالمي بقضايا المعاقين سواء من حيث رعيتهم والتكفل بهم، والاعتراف بحقوقهم، أو من حيث تأهيلهم واعدادهم للتعايش الاجتماعي والتكيف مع اعاقته من خلال تطوير وتنمية مهاراتهم ليكونوا أشخاصا منتجين وفاعلين في مجتمعاتهم.

اهتم المشرع الجزائري بوضعية الأشخاص المعوقين من حيث تمكينهم من ممارسة حقوقهم وادماجهم في المجتمع، والحديث عن الشخص المعوق يستدعي تحديد مدلوله ومدلول الإعاقة وتصنيفها في القانون الجزائري (أولا)، ثم إبراز أهم الامتيازات التي أقرها له المشرع بالنظر إلى اعاقته (ثانيا).

أولا - تحديد مدلولي المعوق والإعاقة وتصنيفها قانونا

لقد عرّف المشرع الجزائري المعوق (1)، كما حدد مدلول الإعاقة وصنّفها (2).

1 - تعريف المعوق قانونا

➤ تعريفه في القانون رقم 09-02

عرّف المشرع الجزائري "المعوق"، بمقتضى المادة 2 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08 الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، كما يلي: "تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون، كل شخص مهما كان سنّه وجنسه، يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدراته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية الحسية".

➤ تعريفه في المرسوم التنفيذي رقم 68-05

عرّفت المادة 1 من المرسوم التنفيذي رقم 68-05، المؤرخ في 2005/01/30، المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، المعوق كما يلي: يقصد بالمعوقين جسديا الأشخاص المعترف بهم طبيا وهم: -المعوقون حركيا -الصم والبكم -المعوقون المكفوفون". نستنتج من هذا التعريف أن تحديد صفة المعوق يكون بناء على خبرة طبية من ذوي الاختصاص، ونشير في هذا المقام إلى أن التصريح بالإعاقة لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية الزامي طبقا للمادة 1/13 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2009/05/08.

2- مدلول الإعاقة وتصنيفها القانوني

أ - مدلول الإعاقة: أما عن الإعاقة، فقد عرّفها المشرع بمقتضى المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 204-14، المؤرخ في 2014/07/15، المتعلق بتحديد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، كما يلي: "تعتبر إعاقة، طبقا للتشريع المعمول به، كل محدودية في ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أولية في الحياة اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة إصابة في الوظائف الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية - الحسية تعرض لها شخص في محيطه مهما كان سنه وجنسه. وتنتج الإعاقة عن إصابة ذات أصل وراثي أو خلقي أو مكتسب".

ب- تصنيف الإعاقة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 204-14: تصنف الإعاقة حسب نوعيتها، وهي طبقا للمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 204-14، المؤرخ في 2014/07/15: إعاقة حركية - إعاقة بصرية- إعاقة سمعية - إعاقة ذهنية.

تكون الإعاقة حركية طبقا للمادة 4 من نفس المرسوم التنفيذي تلك الإعاقة الحركية الناجمة عن إصابة في إحدى الوظائف الأساسية الثلاث (3): الحركية، المسك أو النشاط البدني، وتسبب نسبة عجز تساوي أو تفوق 50%.

أما الإعاقة البصرية طبقا للمادة 5 من نفس المرسوم التنفيذي، فهي الإعاقة التي تنتج عن إصابة تتسم بفقدان كلي للبصر أو نقص تكون فيه حدة البصر المصححة للعين معا أقل من 20/1.

بالنسبة للإعاقة السمعية فهي حسب مضمون المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 204-14، المؤرخ في 2014/07/15، المتعلق بتحديد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، فهي الإعاقة التي تنتج عن إصابة تتسم بصمم ثنائي مرفوق بفقدان للسمع يفوق أو يساوي 80 ديسيبال مع بكم أو بدونه يقلل بالتالي من القدرة على الاتصال.

الإعاقة الذهنية طبقا للمادة 7 من نفس المرسوم التنفيذي، فهي تنتج عن إصابة عقلية تطويرية ذات أصل ذهني و/أو نفسي يتسم بإصابة في الجهاز العصبي مصحوبة باضطراب عقلي ثابت أو بدونه يسبب عجزا لا يقل عن 50 % في القيام بالنشاطات الأولية في الحياة اليومية.

تقدر نسبة العجز المعتمد في تحديد درجة الإعاقات من طرف طبيب متخصص، أما طبيعة ودرجة الإعاقة تحدد من قبل اللجنة الطبية الولائية المتخصصة، هذا ما قضت به المواد 2/8، 9، 12 من المرسوم التنفيذي رقم 14-204، المؤرخ في 15/07/2014، ويمكن أن تكون طبيعة الإعاقة ودرجاتها موضوع طلب مراجعة من الشخص المعني أو من ينوب عنه أمام اللجنة الطبية الولائية المتخصصة بناء على تقديم الوثائق والمستندات المثبتة لذلك، وفي حالة رفض طلبه يمكن المعني أو من ينوب عنه إخطار اللجنة الوطنية للطعن التي نخصها بالدراسة لاحقا.

ثانيا - الامتيازات المخولة للأشخاص المعوقين

كرّس المشرع الجزائري للشخص المعوق العديد من الحقوق تتصل بالإعاقة، وهي تشكل بالنسبة له امتيازات ونذكر على الخصوص:

➤ المعونة الشهرية لغير القادرين على العمل

قرر المشرع بمقتضى المادة 2 المعدلة من المرسوم التنفيذي رقم 19-273، المؤرخ في 08/10/2019، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 03-45، الذي يحدد كليات تطبيق أحكام المادة 7 من القانون رقم 02-09، المؤرخ في 08/05/2002، بأن الشخص المعوق الذي يبلغ من العمر 18 على الأقل وليس له دخل وتقدر نسبة عجزه 100%، يستفيد من منحة مالية قدرها 10.000. د.ج، شهريا. وفي نفس السياق تقضي المادة 6 من نفس القانون، أن هذه المنحة تؤول إلى أبنائه القصر وإلى أرملته غير المتزوجة ودون دخل.

لقد تم بعنوان سنة 2020، التكفل بالمنحة المالية المخصصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة

100 %، البالغ عددهم ما يفوق 260 ألف شخص معوق (<http://www.apn.dz/AR/plus-ar/actualite-speciale-ar/6440-2021-02-11-18-52-19>)، تم الاطلاع عليه في 18/10/2021.

قد يستفيد الشخص المعوق من مساعدة اجتماعية، إذا كان ضمن الأصناف التي حددتها المادة 7 من القانون رقم 02-09، الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، وهي:

- ✓ الأشخاص الذين تقدر نسبة عجزهم 100%
- ✓ الأشخاص المصابين بأكثر من إعاقة
- ✓ الأسر التي تتكفل بشخص واحد أو عدة أشخاص معوقين مهما كان سنهم.
- ✓ الأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال الذين يبلغ سنهم 18 سنة على الأقل المصابون بمرض مزمن ومعجز.

➤ النقل المجاني

طبقا لمضمون المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 06-144، المؤرخ في 26/04/2006 الذي يتضمن تحديد كليات استفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في التسعيرات، يستفيد المعوق سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذو العاهات والمرضى بداء عضال والمصابون بمرض مزمن ومعجز من مجانية النقل الحضري كما يستفيد من التخفيض بنسبة 50% من تسعيرات النقل بواسطة السكك الحديدية والنقل البري والنقل الجوي الداخلي، وللمزيد في هذا الشأن يمكن الرجوع إلى المواد 3، 4، 5، 6 من المرسوم التنفيذي رقم 06-144، المؤرخ في 26/04/2006.

كما يستفيد من الأحكام ذاتها الأشخاص المرافقين للمعوق بمعدل مرافق واحد لكل شخص معوق طبقا للمادة 7 من نفس المرسوم التنفيذي.

➤ الحق في الدعم السكني

طبقا للمادة 31 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم يستفيد الشخص الذي تبلغ اعاقته نسبة 100%، من تخفيض عند اقتنائه أو ايجار مسكن اجتماعي.

➤ حق الأولوية

وفقا للمادة 32 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08 الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم يستفيد المعوق الحامل لبطاقة معوق تحمل إشارة " الأولوية" على الخصوص من:

- أولوية الاستقبال على مستوى الإدارات العمومية أو الخاصة.
- الأماكن المخصصة في وسائل النقل العمومي.
- الإعفاء من نفقات نقل الأجهزة الفردية للتنقل-تخصيص نسبة 4 % من أماكن التوقف في المواقف العمومية له أو مرافقه.

➤ الحق في بطاقة المعوق

قضى المشرع الجزائري بموجب المادة 9 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08، أن الاستفادة من الحماية المقررة في هذا القانون، تخص الأشخاص الحاملين لبطاقة، تبين طبيعة ودرجة الإعاقة المصابين بها تسلم لهم من طرف مصالح الوزارة المعنية بناء على مقرر من اللجنة الولائية المتخصصة.

المحور الثاني: السياسة التشريعية في مجال التأهيل المهني للأشخاص المعوقين وتشغيلهم

إن الاستراتيجية الأفضل لتمكين فئة الأشخاص المعوقين اجتماعيا واقتصاديا هو ادماجهم في النسيج الاجتماعي والوظيفي، وخلق مسار تنظيمي لخدمتهم بفتح أبواب التأهيل أمامهم، ولقد أكدت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 159 لسنة 1983 على ضرورة اتخاذ الدول التدابير الفعالة والمناسبة من أجل بلوغ هؤلاء أقصى قدر من الاستقلالية وذلك من خلال توفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل.

يعني التأهيل بمعناه الشمولي تطوير وتنمية قدرات الشخص المصاب لكي يكون مستقلا ومنتجا ومتكيفا. ويعرف على أنه: " تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى أن يستفيد الشخص المعاق وينمو جسميا وعقليا وحسيا، ويكون لديه قدر ممكن من القدرة على العمل، وقضاء حياة مفيدة من النواحي الاجتماعية والشخصية والاقتصادية (الحسيني، 2004، صفحة 5)

اتجه المشرع الجزائري نحو تنظيم عملية ادماج المعوق في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكي يتمكن من التكيف مع نفسه أولاً، ثم مع المجتمع الذي يعيش فيه، ومن بلوغ أعلى درجة من الاستقلال الذاتي والرفاهية وتتجسد السياسة التشريعية لإدماج المعوقين من خلال تأمين لهذه الفئة التأهيل المهني (أولاً)، والتشغيل (ثانياً) وهذا يعكس مدى وعي الدولة بدورها وواجبها في لتكفل بهذه الفئة الخاصة في المجتمع ومدى إحساسها بمسؤولياتها اتجاهها، وعن نيتها في ترقيتها وحمايتها.

أولاً-التأهيل المهني آلية لإدماج المعوق

إن المعوقين مهما كانت درجة إعاقتهم، لهم دوافع وقدرات وقابلية للتعليم والنمو والاندماج في الحياة العادية، لذا من الضروري الاهتمام أكثر بتلك القدرات والإمكانات ومحاولة تنميتها قدر المستطاع وتطويرها حتى لا تتلاشى ويصبح الفرد محبطا من جراء ذلك الإهمال (الزعط، 2000، الصفحات 17-18)، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تأهيله.

إن تمكين الشخص المعوق من تحقيق الكفاءات والقدرات الضرورية للاستفادة من فرص العمل، وتوفير الوسائل التقنية والمساعدات التي تمكنه من مواكبة متطلبات سوق العمل يشكل أساسا لعملية التأهيل المهني، وتكتسي هذه

العملية بالنسبة للمعوقين أهمية بالغة، بحيث يتوقف على نجاحها ادماجه التام في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وهو يمر عبر مراحل متتابعة (2)، وقيل التعرض لها يتعين علينا تعريف التأهيل المهني(1).

1 - تعريف التأهيل المهني

جاء في تعريف التأهيل المهني ما يلي: " هو عملية ديناميكية متناسقة ومتكاملة تهدف إلى استثمار قدرات المعاق على اقصاها واكتسابه أنسب المهارات المهنية ليتمكن من المعيشة بشكل استقلالي وعلى درجة مناسبة من التوافق الاجتماعي" (الزارع، 2006، صفحة 26)، هو " تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها" (الدين، 2009، صفحة 77) (حيمور، 2017، صفحة 14) وحسب اتفاقية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، إن القصد من التأهيل المهني هو " تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه ومن ثم تعزيز ادماجه او إعادة ادماجه في المجتمع، ولقد حثت هذه الاتفاقية على توفير تدابير تأهيل مهني ملائمة لكل فئات الأشخاص المعوقين من أجل تعزيز إمكانات استخدام المعوقين في سوق العمل".

2 -مراحل التأهيل المهني للمعوق

إن التأهيل المهني للأشخاص المعوقين هو امتداد للخدمات التعليمية والاجتماعية المقدمة لهم، وهو يقتضي عدة مراحل، هي: مرحلة التوجيه المهني(أ)، ومرحلة التدريب أو التكوين المهني(ب)، ثم التشغيل كمرحلة أخيرة في عملية التأهيل المهني، كما يأتي لاحقاً.

أ- **التوجيه المهني:** يهدف التوجيه المهني إلى توجيه المعوق إلى أنسب المهن التي تتفق واستعداداته وقدراته وطبيعة عجزه وحالته الصحية التي قومها أخصائي (صالح، 1999، صفحة 234)، والتي تكفل له استقرارا اقتصاديا يطمئن معه إلى غدّه (الصيرفي، 2003، صفحة 342)، وهو يقوم على أساس القدرات وليس على أساس الإعاقة، إذ هي ليست مقياسا للقدرة أو العجز، وإنما المقياس الصحيح هو ما تبقى من قدرات بعد إصابة الشخص بالعجز.

في إطار التوجيه المهني للمعوق، تم انشاء لجنة ولانية للتربية الخاصة والتوجيه المهني بموجب المادة 18 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 08/05/2002، الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ولقد حددت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المؤرخ في 08/10/2003، يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تشكيلتها، حيث تتشكل من: مدير الصحة والسكان للولاية؛ مدير التشغيل للولاية؛ مدير الشباب والرياضة للولاية؛ ممثل عن المجلس الشعبي الولائي؛ مفتش العمل للولاية؛ ممثل عن ارباب الاعمال؛ ممثلان عن جمعيات أولياء التلاميذ المعوقين؛ ممثل عن الجمعية الوطنية لترقية المعوقين بصريا؛ ممثل عن الجمعية الوطنية للمساعد الاجتماعية لفائدة المعوقين ذهنيا ممثل عن الفيدرالية الجزائرية للصم والبكم؛ ممثل عن فيدرالية جمعيات المعوقين حركيا؛ ممثل عن الفيدرالية الوطنية لأولياء التلاميذ المتخلفين ذهنيا؛ مدير مدرسة التعليم الأساسي؛ مدير مركز التكوين المهني؛ مدير مؤسسة متخصصة للأشخاص المعوقين؛ مختص في علم النفس طبيب، مستشار تقني تربوي؛ مستشار التوجيه المدرسي والمهني؛ ويمكن للجنة أن تستدعي أي شخص لمساعدتها بخبرته.

أما عن مهامها: فهي تختص طبقا لمقتضى 19 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 08/05/2002، بما يلي:
✓ قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين، وفي المؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب طبيعة الإعاقة ودرجتها.

✓ تعين المؤسسات والمصالح التي يجب عليها القيام بالتربية والتكوين والادماج النفسي-الاجتماعي والمهني للمعوق.

✓ تعترف للمعوق بصفة العامل وتوجهه وتعيد تصنيفه.

✓ تعمل على البحث عن مناصب العمل ووظائف ملائمة للشخص المعوق تناسب إمكانياته.

طبقا لمقتضى المادة 20 من القانون رقم 02-09 المذكور أعلاه، تكون القرارات التي تصدر عن اللجنة ملزمة لمؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة، ويمكن للشخص المعوق أو من ينوب عنه أن يطعن فيها أمام اللجنة الوطنية للطعن.

ب - التدريب المهني: يهدف التدريب المهني إلى تدريب المعوق على المهارات اللازمة لتأدية العمل أو المهنة التي أختيرت له، وتم توجيهه إليها (صالح، 1999، صفحة 236)، فهو يعطي فرصة للمعوقين ليتدربوا ويستعدوا لأداء الأعمال التي تناسبهم أكثر من غيرها.

تقدم خدمات التدريب المهني للمعوق من خلال مراكز التكوين المهني (1) أو المراكز المتخصصة (2).

1 - التدريب المهني للمعوق في مراكز التكوين المهني

انطلاقا من مضمون المادة 1/60 من القانون رقم 18-10، المؤرخ في 10/06/2018، في الذي يحدد القواعد المطبقة في مجال التمهين، التي تنص كما يلي: " يحق للأشخاص المعوقين جسديا التمهين طبقا لأحكام هذا القانون والتشريع المعمول به"، يكون لكل شاب سواء كان شخص عادي أو معوق يتراوح سنّه بين 15 سنة على الأقل و35 سنة على الأكثر الالتحاق بمركز التكوين المهني؛ مع الملاحظة أن المعوق جسديا يعفى من شرط السن الأقصى، تطبيقا للمادة 7 من القانون رقم 18-10، المذكور أعلاه.

تأسيسا على نص المادة 8 من القانون رقم 18-10 المشار إليه أعلاه، يتم توجيه المترشحين نحو مناصب التمهين تبعا لرغباتهم وقدراتهم، وهو ينظم بالاشتراك بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني والمستخدم حسب الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

إعمالا للمادة 9 من نفس القانون، يخضع تنصيب المتمهن لدى الهيئة المستخدمة لعدة معايير نذكر منها:

✓ توفر عدد مناصب التمهين حسب الاختصاص

✓ توفر المهنيين المؤهلين قصد تأطير المتمهن

✓ توفر تجهيزات تسمح بضمان التكوين التطبيقي طبقا لبرنامج التكوين

✓ توفر وسائل مالية بفتح الاعتمادات الضرورية لتكفل المستخدم بنشاطات التمهين ولا سيما منها دفع

شبه الراتب للمتمهن.

✓ استجابة مكان العمل للمتطلبات في مجال أمن ووقاية المتمهن.

✓ توفر مناصب شغل مناسبة لإعاقاتهم، طبقا لمضمون المادة 2/60 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في

2018/06/10.

قضى المشرع بموجب المادتين 13 و14 من نفس القانون، بأن التكوين النظري والتكنولوجي يقدم في المؤسسات العمومية للتكوين المهني وملحقاتها أو فروعها المنتدبة بغرض تزويد المتمهن المعوق بمعارف نظرية ضرورية لممارسة المهنة أو التخصص موضوع التمهين، وتسهيل اكتسابه التأهيل المستهدف عن طريق التعليم العام، ويعتبر حضوره في الدروس اجباريا، أما بالنسبة للتمهين فيتابعه المتمهن في الوسط المهني الذي نصب فيه ويلتزم بمتابعته حسب الحجم الساعي المقرر، طبقا لمضمون المادة 15 من القانون رقم 18-10 المؤرخ في 2018/06/10، ويخضع إلى فترة تجريبية مدتها شهر واحد (1).

يُكلف سلك المفتشين التابع للإدارة المكلفة بالتكوين المهني بالمراقبة التقنية والبيداغوجية في الوسط المهني بالنسبة للتكوين التطبيقي، وفي المؤسسة العمومية للتكوين المهني بالنسبة للتكوين النظري والتكنولوجي التكميلي طبقاً للمادة 19 من القانون رقم 18-10.

2 - التدريب المهني للمعوق في المراكز المتخصصة

في هذا الشأن تقرر إنشاء المراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً وقد عرّفت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 16-184، المؤرخ في 22/06/2016، الذي يحدد مهام وكيفيات تنظيم وسير المراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً، المركز بأنه مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، يوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين، وهو يستقبل الفئة المعوقون حركياً، حسياً والمكفوفين.

تحقيقاً لجودة التكفل على مستوى هذه المراكز، أوجب المشرع بمقتضى المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 16-184، المؤرخ في 22/06/2016، أن تكون المنشآت الأساسية وهياكل الإيواء والتجهيزات البيداغوجية على مطابقة لمتطلبات استقبال الأشخاص المعوقين جسدياً.

أما عن مهام المركز نذكر ما يلي:

- ✓ يضمن التكوين الأولي والمتواصل للأشخاص المعوقين جسدياً في مستويات التأهيل.
- الآتية: عمال متخصصون؛ عمال وأعاون مؤهلون؛ عمال وأعاون ذو التأهيل العالي؛ أعاون الإشراف والتقنيون.
- ✓ يتولى تنصيب المتمهين المعوقين جسدياً في الوسط المهني.
- ✓ تنصيب المتربصين المعوقين جسدياً المسجلين في التكوين الحضورى للاستفادة من التربص التطبيقي في الوسط المهني.

- ✓ يوجه المتربصين والمتمهين المعوقين نحو تكوين يتلاءم مع اعاقاتهم.
- ✓ يقترح تكييف وانسجام مضمون برامج التكوين والوسائل التعليمية الضرورية للتكوين المهني للأشخاص المعوقين جسدياً.

- ✓ يساعد المؤسسات الاقتصادية والهيئات الإدارية التي تضمن التكوين المهني عن طريق التمهين للأشخاص المعوقين جسدياً في المجال التقني والبيداغوجي، وتهيئة وتكييف مناصب الشغل حسب احتياجات هؤلاء المعوقين.

- ✓ ينظم عمليات التكوين المهني لفائدة هذه الفئة من المعوقين في إطار تعاقدى.
- ✓ يساعد مؤسسات التكوين المهني والتمهين التي تتكفل بالأشخاص المعوقين جسدياً في المجال البيداغوجي هذا ما نصت عليه المادة 6 من المرسوم تنفيذي رقم 16-184، المؤرخ في 22/06/2016).

طبقاً لمقتضى المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 05-68، المؤرخ في 30/01/2005، تزود هذه المراكز بـ " لجنة التوجيه التقني والبيداغوجي". تتكون هذه الأخيرة التي يرأسها مدير المركز المتخصص في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسدياً، من: - النواب التقنيين والبيداغوجيين للمركز - ممثلين (2) عن الأساتذة ينتخبهما نظراؤهم لمدة (3) سنوات قابلة للتجديد - اخصائي في علم النفس المكلف بمتابعة المتدربين- مستشار التوجيه والتقييم- ممثلين (2) إلى (4) عن المؤسسات المعنية بالتكوين المهني الذي يضمه المركز- ممثل (1) عن مديرية الولاية المكلفة بالنشاط الاجتماعي- ممثل(1) عن الوكالة - للتشغيل - ممثل (1) منتخب عن المتدربين - ممثل (1) عن معهد التكوين المهني المعني بجدول الأعمال - ممثل(1) عن الجمعيات

لكل فئة من المعوقين (المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-68، المؤرخ في 30/01/2005)، وهي مكلفة بإبداء الرأي حول المسائل الآتية:

- ✓ محتوى برامج التعليم ومناهجه في المؤسسة وملحقاتها.
- ✓ تنظيم الامتحانات وتشكيل لجان الامتحانات.
- ✓ مقاييس التوجيه والتأهيل حسب نوع الإعاقة.
- ✓ التنظيم التقني والبيداغوجي للتكوين حسب الإعاقة.
- ✓ المساعدة التقنية والبيداغوجية للمؤسسات والمنظمات والهيئات التي تنشط في مجال ادماج المهني للأشخاص المعوقين.

✓ تنظيم دورات تدريبية للمكونين من أجل تحسين مستواه طبقا لنص المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 05-68 المشار إليه أعلاه.

ثانيا - التشغيل وسيلة لإدماج المعوق

يعتبر التشغيل المرحلة الأخيرة التي يستهدفها التأهيل المهني، فبعد استكمال عملية التدريب المهني يتم توجيه الفرد المعوق نحو العمل الذي يتفق مع ما حصل عليه من التدريب، سواء في المصانع أو الشركات أو الورش (محمد فهمي، 1997، ص270).

كرّس القانون رقم 02-09 المؤرخ 08/05/2002، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وذلك تحقيقا لمبدأ تكافؤ الفرص بين العمال المعوقين والعمال عموما، وفي هذا الصدد تنص المادة 23 منه على ما يلي: " يتم إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم، لاسيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية"، من خلال هذا النص أكد المشرع بأن ادماج الشخص المعوق يتم من خلال ممارسته نشاط مهني يتناسب وقدراته ويضمن له استقلالية بدنية واقتصادية، كما حدد في المواد 25 إلى 29 من نفس القانون، التدابير التي تحكم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص (1) والتحفيزات الممنوحة لأولئك الذين يستخدمون هذه الفئة من الأشخاص (2).

1- التدابير القانونية في مجال تشغيل الأشخاص المعوقين

عرّف البعض تشغيل المعوق كما يلي: " حصول الشخص المعوق على عمل يمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في معرض انتاج السلع والخدمات" (الزعط، 2000، صفحة 153)، وهو يعد الهدف النهائي وغاية التأهيل المهني، كما أنه مقياس نجاح المعوق.

كقاعدة عامة، إن إمكانيات دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل محدودة للغاية مقارنة مع الأشخاص العاديين، وهذا الوضع تؤكد جميع المعلومات المتاحة وأيضا الواقع المعاش، لهذا اتخذت العديد من البلدان مبادرات سياسية لتغيير الأمور، حيث تضمنت تشريعات دول كثيرة تخصيص نسبة من الوظائف لفائدة المعوقين سعيا منها لضمان حصول هؤلاء الأشخاص على فرص عمل مناسبة، وهذا ما انتهجه المشرع الجزائري بمقتضى المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، المؤرخ في 30/07/2014 الذي يتضمن ضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، حيث أُلزم كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل.

ينطوي إجراء تخصيص مناصب العمل لصالح المعوقين على عدة إيجابيات منها:

- ✓ يُظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وإدماجهم.
- ✓ يُشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين ويعترف بمهاراتهم وقدراتهم المتبقية.

✓ يخلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون بخلاف ذلك عاطلين عن العمل.
حدد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2019/10/07، كليات توظيف الأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل المعوق في إطار تطبيق التدبير المتعلق بتخصيص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويقصد بهذه المناصب الرتب أو المناصب المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين وتطبيقاً للمادة 25 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08، الذي يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، يتم ترسيم وتثبيت المعوقين في مناصبهم ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين وفق للتشريع المعمول به.
طبقاً لمقتضى المادة 6 من القرار الوزاري المشترك المذكور أعلاه، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها 100 موظف وعون عمومي على الأقل والملزمة بتخصيص نسبة 1% على الأقل من المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين إدراج هذا الاجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.
وفقاً للمادة 3 من نفس القرار الوزاري المشترك، يجب أن يستوفي الأشخاص المعوقين شروط الالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة المعمول بها وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق تسلّم له من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 333-03 المؤرخ في 2003/10/08.

تعزيراً لحق الشخص المعوق في العمل، قضى المشرع بمقتضى المواد 4، 5، 8، من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2019/10/07، بأنه لا يجوز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني أو امتحان أو مقابلة تتيح الالتحاق بمنصب عمل متى أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني أن إعاقته ملائمة لمتطلبات هذا المنصب، كما ألزم المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بتوظيف الأشخاص المعوقين إخطار رؤساء المؤسسات ومراكز الامتحان المؤهلة بتنظيم الاختبارات والمسابقات المهنية قبل 10 أيام على الأقل من تاريخ اجراء الامتحانات أو المسابقات قصد التحضير المناسب له وتحقيقاً لذلك نص المشرع على ضرورة اتخاذ التهيئات والتكيفات الضرورية لتمكين الشخص المعوق اجتياز الامتحان أو المسابقة أو المقابلة في أحسن الظروف، وهي:

- ✓ تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين(2)،
- ✓ توفير مساعدة بشرية أو مادية حسب الحاجة،
- ✓ حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- ✓ توفير قاعة فردية بالنسبة للمعوق بصرياً

ومن أجل حسن تنفيذ سياسة تشغيل الأشخاص المعوقين، يجب على الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة إيداع جدول عروض مناصب العمل أو الوظائف الشاغرة المخصصة للأشخاص المعوقين على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصنيف، ويجب على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعوق أن يسجل نفسه لدى الوكالة الوطنية للتشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصنيف، هذا ما قضت به المواد 10، 11 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2019/10/07.

من التزامات المستخدم في هذا الشأن، طبقاً للمادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، المؤرخ في 2014/07/30 الذي يتضمن ضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، يجب عليه أن يرسل إلى المديرية المكلفة

بالتشغيل والمديرية المكلفة بالنشاط الاجتماعي المختصتين إقليميا في نهاية كل سنة مالية قائمة مفصلة للأشخاص المعوقين العاملين لديه.

إعمالا للمادة 26 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08، يتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد فترة إعادة تدريب من أجل تولي منصب آخر لديه.

أيضا، يلتزم المستخدم اتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان الأمن والصحة البدنية والعقلية لعماله المعوقين من أجل تسهيل إدماجهم المهني، والإبقاء عليهم في مناصب عملهم.

نص المشرع بمقتضى المادة 1/4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، المؤرخ في 2014/07/30)، على أنه في حالة ما إذا لم يستخدم صاحب العمل أشخاص معوقين في مؤسسته، يتعين عليه دفع اشتراك مالي سنوي في حساب الصندوق الخاص للتضامن الوطني، تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي حالة ما إذا كان عدد عماله يفوق 20 ويقل عن 100 يلتزم بدفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي 3/2 المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون وذلك من أجل تمويل نشاط حماية المعوقين حسب مضمون المادة 27 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08.

2- التحفيزات المقررة لمستخدمي الأشخاص المعوقين

تشجيعا للمستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين يمكنهم طبقا للمادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214، المؤرخ في 2014/07/30، الذي يتضمن ضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين الاستفادة من إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة، الجماعات الإقليمية، وهيئات الضمان الاجتماعي وهذه الإعانات ترصد في:

✓ تهيئة محيط العمل لتسهيل الوصول إليه،

✓ تكييف مناصب العمل،

✓ وضع تجهيزات جديدة خاصة،

✓ التكوين الخاص، حسب نص المادة 8 من نفس المرسوم التنفيذي.

يجب أن تكون مناصب العمل المجهزة والمهيئة للأشخاص المعوقين في مكان عملهم متناسبة مع إعاقة العامل ومنجزة بالتنسيق مع طبيب العمل، هذا ما قضت به المادة 9 من المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 2014/07/30.

من جهة أخرى وفي إطار تحسين المشاركة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة واستقلاليتهم يستفيد هؤلاء من مختلف تراتيب المساعدة على إنشاء المؤسسات والتشغيل الذاتي، وعلى سبيل المثال، تشير إلى أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قامت بتمويل مشاريع 1522 شاب مقاول معوق من بينهم 549 نساء في الفترة الممتدة من 2005 على 2018/03/31 بغلاف مالي يفوق 112 مليون دينار جزائري، حسب ما جاء في التقرير الأولي حول تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، جنيف، في 29 أوت 2018.

خاتمة

تعتبر مسألة التأهيل المهني للمعوقين وتشغيلهم في قمة انشغالات جميع الدول، وهي ترتبط ارتباطا وثيقا بقضايا التنمية ومشكلاتها المتعددة، وقد حظيت باهتمام المشرع الجزائري، ومن خلال هذه الورقة يتضح أنه

متى تمّ حصول الأشخاص المعوقين على تأهيل مهني ملائم وعمل لائق، يمكن القول أن مقاصد التأهيل قد تحققت بالفعل

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه الدراسة ما يلي:

✓ رغم صدور قانون حماية المعوقين، إلا أن هناك الكثير من المسائل المتعلقة بالأشخاص المعوقين يرجع بشأنها لنصوص قانونية متفرقة.

✓ إن النسبة المخصصة لمناصب عمل لصالح الأشخاص المعوقين منخفضة

✓ إن مبلغ المنحة المقررة للشخص المعوق زهيدة، لا تلبي احتياجات المعوق، وما من شأن العجز المادي إلا الزيادة من معاناة المعوق وأسرته.

✓ بشأن البيئة التي يعمل فيها الشخص المعوق، نلاحظ عدم ملائمة أغلب الفضاءات الداخلية ومساحتها

وأبعادها مع درجة حركة المعاقين ونشاطاتهم، هذا ما يقلل من فعالية التأهيل والأداء.

✓ إن الشخص المعاق العامل غالبا ما يصعب عليه أداء عمله، بسبب عدم حداثة الأعضاء الاصطناعية

التي يصنعها الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين ولواحقها.

أما فيما يتعلق بالنهوض بأوضاع وتأهيل المعوق نرى:

✓ ضرورة التكفل بالشخص المعوق منذ صغره حتى بلوغه سن التدريب والتشغيل.

✓ ضرورة تطوير خدمات التأهيل المهني والتشغيل من أجل المعوقين وذلك من خلال:

- تزويد المراكز والمؤسسات المتخصصة بتأهيل المعوقين بالمؤطرين المختصين وذوي

المؤهلات المناسبة وبالوسائل البيداغوجية والمهنية الخاصة.

- تطوير ورشات العمل وتجهيزها بالوسائل الحديثة والملائمة.

- إزالة الحواجز المادية والمعمارية التي تعيق تنقل وحرية الحركة في أماكن التدريب والعمل.

✓ توفير مناصب عمل مكيفة حسب نوع الإعاقة في مختلف المؤسسات.

✓ إيجاد سبل تفعيل نسبة 1 % على الأقل من مناصب العمل لصالح الأشخاص المعوقين القادرين على

العمل ميدانيا بالتنسيق مع الهيئات المعنية، وذلك من أجل تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في مجال التشغيل.

وفي الختام، يمكن القول أنه بالرغم من الجهود المبذولة في تأهيل المعوقين، إلا أنه بالرجوع إلى الواقع

المعاش يظهر أن طابع التأهيل المقدم للمعوق لا يزال بعيدا عن الدور الحقيقي الذي يجب أن تؤديه مختلف

المؤسسات والجهات المتخصصة وكل من يعمل في مجال تأهيل المعوق، فغالبا ما يكون الأشخاص ذوي الإعاقة

عرضة للبيئات غير الداعمة.

قائمة المراجع

أولا - النصوص القانونية

- قانون رقم 09-02، مؤرخ في 2002/05/08، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية عدد 34 صادر في 2002/05/14.

- قانون رقم 10-18، مؤرخ في 2018/06/10، يحدد القواعد المطبقة في مجال التمكين، الجريدة الرسمية عدد 35 صادر في 2018/06/13.

- مرسوم رئاسي رقم 09-188، مؤرخ في 2009/05/12، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 2006/12/13. ج.ر. عدد 33، صادر في 2009/05/31.

- مرسوم تنفيذي رقم 333-03، مؤرخ في 2003/01/08، يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني الجريدة الرسمية عدد 61، صادر في 2003/10/12.
- مرسوم تنفيذي رقم 68-05، مؤرخ في 2005/01/30، يحدد القانون الأساسي النموذجي للمراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، الجريدة الرسمية عدد 10، صادر في 2005/02/06.
- مرسوم تنفيذي رقم 144-06، مؤرخ في 2006/04/26، يحدد كفاءات الاستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في التسعيرات، الجريدة الرسمية عدد 28، صادر في 2006/04/30.
- مرسوم تنفيذي رقم 204-14، مؤرخ في 2014/07/15، يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، الجريدة الرسمية عدد 45، صادر في 2014/07/30.
- مرسوم تنفيذي رقم 214-14، مؤرخ في 2014/07/30، يضبط الكفاءات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية عدد 47 صادر في 2014/08/03.
- مرسوم تنفيذي رقم 184-16، مؤرخ في 2016/06/22، يحدد مهام وكفاءات تنظيم وسير المراكز المتخصصة في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين جسديا، الجريدة الرسمية عدد 39، صادر في 2016/06/29.
- مرسوم تنفيذي رقم 273-19، مؤرخ في 2019/10/08، الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 45-03، المؤرخ في 2003/01/19، الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 7 من القانون رقم 09-02، المؤرخ في 2002/05/08 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الجريدة الرسمية عدد 64، صادر في 2019/10/13.
- قرار وزاري مشترك، مؤرخ في 2019/03/27، يحدد التنظيم الداخلي للمركز المتخصص في التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين، جسديا، الجريدة الرسمية عدد 42، صادر في 2019/06/30.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2019/10/07، يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الجريدة الرسمية عدد 02، صادر في 2020/01/15.

ثانيا - الكتب

- سامية محمد فهمي. (1997). المشكلات الاجتماعية، منظور الممارسة في الرعاية والخدمة الاجتماعية، الإسكندرية دار المعرفة الجامعية.
- محمد سيد فهمي. (2007). التشريعات الاجتماعية بين الواقع والمأمول، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- عبد المحي محمود حسن صالح. (1999). متحدو الإعاقة من منظور الخدمة الاجتماعية، مصر، دار المعرفة الجامعية.
- عليه حماد الحسيني. (2004). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، منشورات الجمعية النسائية، جامعة أسيوط للتنمية.
- محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2003). إدارة النفس البشرية والعلاقات الإنسانية، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع.
- نايف بن عابد الزارع. (2006). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، عمان، دار الفكر.
- نايف بن عابد الزارع، عبد الهادي عيسى حيمور. (2017). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، عمان، دار الفكر.
- هلال أسماء سراج الدين. (2009). تأهيل المعاقين، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- يوسف شبلي الزعوط. (2000). التأهيل المهني للمعوقين، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.

ثالثا - مواقع الكترونية

- إجابات وزراء الحكومة على أسئلة النواب: موازنة بين أهداف التنمية وتحديات الواقع؛ منشور على الموقع <http://www.apn.dz/AR/plus-ar/actualite-speciale-ar/6440-2021-02-11-18-52-19>، تم الاطلاع عليه في 2021/10/18.