

واقع التكوين المهني عن طريق التمهين وعلاقته بسوق الشغل بالجزائر  
دراسة ميدانية على عينة من خريجي نمط التمهين بمدينة تامنغست

The reality of vocational training through apprenticeship and its  
relationship to the labor market in Algeria

A field study on a sample of apprenticeship graduates in Tamanrasset

حسان هامل<sup>1\*</sup>، الصديق تياقة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة امين العقال الحاج موسى اق أحموك- تامنغست (الجزائر)، hassanehamel@univ-tam.dz،

<sup>2</sup> جامعة امين العقال الحاج موسى اق أحموك- تامنغست (الجزائر)، seddiktiaga@gmail.com،

مخبر الموروث العلمي والثقافي لمنطقة تامنغست

تاريخ النشر: 2024/06./10

تاريخ القبول: 2024/02/01

تاريخ الاستلام: 2022/10./30

ملخص:

نحاول في هذه الدراسة الوقوف على واقع التكوين المهني عن طريق التمهين وعلاقته بسوق الشغل بالجزائر، من خلال التطرق الى مفهومه ونشأته بالجزائر وتحديد أهميته والإطار القانوني الذي ينظمه إضافة الى إجراء دراسة ميدانية على عينة من متخري هذا النمط من التكوين المهني بمدينة تامنغست الهدف منها التحقق من مدى التزام المستخدمين للمعايير الواجب توفرها في عملية التمهين وتأثير ذلك على إكتساب مخرجاته للمهارات المهنية المتوقع أن تميزهم عن مخرجات الأنماط التكوينية الأخرى. وقد أظهرت الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة تتكون من 78 متخرج أن التزام المستخدمين بتوفير الشروط والمعايير المرتبطة بهذا النمط من التكوين ليست في مستوى ما تنص عليه عقود التمهين الأمر الذي انعكس سلبا على مستوى تأهيل وإعداد مخرجاته واكتسابهم للمهارات المهنية المطلوبة في سوق الشغل.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، التمهين، عقد التمهين، سوق الشغل.

Abstract:

In this study, we try to see the reality of vocational training through careers and its relationship with the labour market in Algeria. In addition to conducting a field study on a

sample of graduates of this type of vocational training in the city of Tamanrasset, the aim is to ascertain the extent to which users comply with the criteria to be met in the examination process and its impact on the acquisition of professional skills expected to distinguish them from those of other formative patterns.

The field study of a sample of 78 graduates showed that the employees' obligation to provide the conditions and criteria associated with this type of composition was not at the level of the qualification contracts, which was negatively reflected in the level of qualification, preparation of the output and acquisition of the professional skills required in the labour market.

**key words:** professional training, apprenticeship, apprenticeship contract, labor market.

## 1. مقدمة:

ارتبط تطور منظومة التكوين المهني في الجزائر بالثورة الصناعية خلال فترة السبعينيات والثمانينات من القون الماضي، وترسخ هذا الإرتباط بتوسع إنجاز شبكة المشاريع الصناعية الكبرى في اطار الخطط التنموية التي تم الإعداد لها من أجل التنمية الوطنية، غير أن ثنائية التكوين المهني-سوق الشغل واجهت عائق لا يتعلق بمشكلة البطالة ومدى الإحتياجات الكمية لسوق الشغل من اليد العاملة، بقدر ما يتعلق بمدى تأهيل هذه الأخيرة لإستخدام آلات الإنتاج المستوردة وتكيفها مع التكنولوجيا الحديثة، وفي سبيل ذلك تم توجيه قطاع التكوين المهني من أجل تحقيق المتطلبات المستجدة في سوق الشغل وتكييف مخرجاته مع الإفرازات الإقتصادية والتقنية لتلك الفترة، الأمر الذي تجسد في إستحداث نمط جديد من التكوين المهني أصطلح عليه التكوين المهني عن طريق التمهين، والذي أسندت إليه مسؤولية إعداد يد عاملة مؤهلة تكون بديلة عن تلك الأجنبية التي تم الإستعانة بها لتشغيل المؤسسات والوحدات الصناعية.

إن نمط التمهين في الجزائر، يعتبر نسخة عن نظام التلمذة الصناعية المطبق في كثير من الدول الصناعية الغربية، فهو نظام تكويني ثنائي تشترك فيه المؤسسة العمومية للتكوين

المهني وهيئة مستخدمة (عمومية أو خاصة) يرتبطان بـ " عقد تمهين " يتضمن مجموعة من الشروط والإلتزامات تصب في صالح العملية التكوينية وتأهيل الشخص المستفيد من هذا التكوين، الذي يسمى " المتّمهن " وهو محور هذا النمط من التكوين المهني، وقد سائر هذا الأخير كل التغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري منذ استحداثه إلى غاية اليوم، بالإضافة إلى الأزمات المختلفة التي أثرت على سوق الشغل، منها تفشي البطالة بين حاملي الشهادات وعدم كفاءة مخرجات منظومة التكوين المهني ... الخ، غير أنه لا يزال ينافس نمط التكوين الإقليمي، حسب إحصائيات القطاع التكوين المهني، واستنادا لما سبق ارتأينا البحث في واقع نمط التمهين بالجزائر في الوقت الحالي، من خلال طرح ومحاولة الإجابة على السؤال التالي: ما هو واقع نمط التكوين المهني عن طريق التمهين وعلاقته بسوق الشغل بالجزائر ؟

## 2. أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إبراز مدى إحترام المستخدمين للشروط والإلتزامات المتعلقة بتأهيل وتأطير المتّمهن والمنصوص عليها في عقد التمهين.
- معرفة مدى مساهمة نمط التكوين عن طريق التمهين في تخريج يد عاملة ذات مهارة وكفاءة عالية.
- الوقوف على واقع مخرجات نمط التكوين عن طريق التمهين في إطار سوق الشغل مقارنة بمخرجات أنماط التكوين المهني الأخرى.

## 3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تعد مساهمة في عملية تقييم ومراجعة نمط التكوين المهني عن طريق التمهين بالجزائر، من منظور خريجي هذا النمط، بإعتبارهم الفاعل الاساسي لعملية التكوين، من خلال إبراز مدى إحترام المستخدمين للشروط والإلتزامات

الخاصة بتأطير وإعداد المتهمنين، والتي لها تأثير على مخرجات عملية التكوين ومدى اندماجها في سوق الشغل.

#### 4. الإطار النظري للدراسة:

##### 1.4. نشأة نمط التكوين المهني عن طريق التمهين:

عرفت الجزائر، بعد الإستقلال، تنفيذ عدة مخططات تنموية شملت إنجاز مشاريع صناعية كبرى على مستوى كل القطر الوطني، وبمرور الوقت، خاصة في سنوات نهاية السبعينيات، بدأت تظهر بعض المشاكل المتعلقة باحتياجات ومتطلبات سوق الشغل، منها نقص اليد العاملة المؤهلة، الأمر الذي أكد عليه الميثاق الوطني لسنة 1976، الذي جاء فيه أن " المشكل الذي بدأت تواجهه الجزائر ليس هو القضاء على البطالة، ولكنه الاستخدام الكامل للقادرين على العمل في البلاد، حتى يمكن تجنب الإقتصاد الضغوط التي قد تنجم عن النقص في اليد العاملة المؤهلة " (الميثاق الوطني 1976، 1976، 924)، بناء عليه " أوصت اللجنة المركزية لجهة التحرير في هذه الفترة على لائحة خاصة بالتكوين المهني-بإيجاد مخطط وطني صارم للتكوين المهني قصد مواجهة متطلبات التنمية والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة في كافة التخصصات، من خلال برامج عمل تهدف إلى تطوير الشبكة الوطنية لهياكل التكوين المهني، ضمان مردودية هذه الهياكل، تكيف النظام الوطني للتكوين المهني مع الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للبلد" (غربي، 2020، 190-191).

ونتيجة لما سبق بدأ العمل، في بداية الثمانينات، على إدماج " السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة منشئة للعمل ومحفزة على التنمية الإجتماعية والإقتصادية الشاملة" (غياث، 2006، 6)، وأهم مبادرة لمواجهة هذه التحديات كانت استحداث نمط جديد في قطاع التكوين المهني هو نمط التمهين، بموجب القانون رقم 81-07 المؤرخ في 27/06/1981 المتعلق بالتمهين وطبق بناء على المرسوم رقم 81-392 المؤرخ في 26/12/1981، كان الهدف منه هو " إستغلال قدرات المؤسسات

الإنتاجية وهياكلها وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين، ... وإشراك القطاعات الاقتصادية (عمومية وخاصة) في عملية التكوين". (غياث، 2006، 9-10).

ومن أجل متابعة وترقية هذا النمط الجديد من التكوين المهني فقد تم وضعه تحت إشراف المعهد الوطني لترقية التكوين المهني في المؤسسة والتمهين الذي أنشأ بناء على المرسوم رقم 393/81 المؤرخ في 1981/12/26، والذي وضع بدوره تحت وصاية كاتب الدولة للتكوين المهني (وزارة العمل والتكوين المهني)، مهمته تقديم المساعدة التربوية والتقنية إلى كل المؤسسات والهياكل والهيئات المعنية بالتمهين. قصد ترقيته وتطويره.

ونظرا للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عرفتها الجزائر، والتحول من التوجه الإشتراكي إلى التوجه الرأسمالي (إقتصاد السوق)، فإن القانون رقم 81-07 المتعلق بالتمهين تم إتمامه وتعديله أكثر من مرة، إلى غاية سنة 2018 أين تم إصدار القانون رقم 18-10 المؤرخ في 2018/06/10 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، والذي يعتبر، في الوقت الحاضر، المرجع الأساسي في تنظيم التكوين المهني عن طريق التمهين بالجزائر.

#### 2.4. مفهوم نمط التكوين المهني عن طريق التمهين:

يُعرف التكوين المهني عن طريق التمهين في اللغة الفرنسية بـ **Apprentissage** وفي اللغة الإنجليزية بـ **Apprenticeship**، ويتطابق مفهومه مع مجموعة من المفاهيم الأخرى مثل: التكوين في المؤسسة، التكوين التناوبي، التكوين المزدوج ... الخ، وهي مرتبطة في مجملها بمفهوم " التلمذة الصناعية " التي " تجمع عادة في شكلها الحديث بين التدريب المنتظم وطويل الأجل في مكان العمل وبين التدريس في الفصول الدراسية لتمكين المتعلمين من اكتساب مجموعة كاملة من الكفاءات اللازمة لمهنة بعينها" (منظمة العمل الدولية، 2021، 1)، وبالتالي فإن " السمة الرئيسية في هذا النوع من التكوين هي المزج، ضمن برنامج متكامل موجه مهنيًا، بين النظري والتطبيقي، أي المعرفة التقنية والمهارة العملية، وهو ما يمثل " توليفات مثالية لنموذج التكوين المهني عن طريق التمهين". (Ryan, 2011, 4)

ويُعرف نمط التمهين وفقا للقانون رقم 07/81 على أنه " طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى إكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل، معترف به، يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد والخدمات، ويتم إكتساب هذا التأهيل من خلال ممارسة عملية متكررة ومرتفعة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعنية، من خلال تكوين نظري وتقنولوجي مكمل، يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني " ( القانون رقم 07-81، 1981، 881).

أما القانون رقم 10-18، المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، فيُعرفه على أنه " نمط من التكوين المهني ينظم في شكل تناوبي بين المؤسسة العمومية للتكوين المهني و الوسط المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي في منصب التمهين يسمح بممارسة مهنة في مختلف قطاعات النشاط المرتبطة بإنتاج المواد و/ أو الخدمات " ( القانون رقم 10-18، 2018، 9)، وقد اعتبره نفس القانون على أنه يشكل " عاملا أساسيا لتكوين المورد البشري وتطوير الأهداف التربوية والإجتماعية والاقتصادية للمجتمع، ويساهم في الإدماج المهني للشباب"، إضافة إلى ذلك فهو " حلقة من حلقات التنمية بصورة عامة، ومحاولة يؤمل أن تحقق أكثر مما يتضمنه الواقع " (بوذراع، 1994، 109)

### 3.4. الإطار التنظيمي للتكوين المهني عن طريق التمهين:

كما سبق الإشارة، فإن نمط التمهين بالجزائر يخضع حاليا في تنظيمه للقانون رقم 10-18 المحدد للقواعد المطبقة في مجال التمهين، والذي حدد مجموعة من الإجراءات والقواعد المرجعية المنظمة لهذا النمط من التكوين وذلك لخصوصيته وتعدد أطرفه وتداخله مع سلطات خارج سلطة المؤسسة العمومية للتكوين المهني، وعليه سنتطرق إلى القواعد التي لها أهمية بالنسبة لهذا البحث وتدخل في صلب موضوعه، وبالتالي فإن أهم إجراء أو القاعدة الأساسية التي يستند إليها نمط التمهين هي "عقد التمهين"، الذي يُمضى من قبل 3 أطراف، هم: المستخدم والمتمهن والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتهي إليها المتمهن المعني بالعقد، وهو شبيه بعقد العمل وتترتب عليه نفس الآثار القانونية لهذا الأخير.

إن عقد التمهين يلتزم بموجبه المستخدم بضمان تكوين مهني منتهي للمتمهين، في المقابل يلتزم هذا الأخير بالعمل لديه طيلة مدة العقد، وهو يتضمن بنودا تتعلق بالتخصص ومدة التكوين المهني وحقوق والتزامات الأطراف المتعاقدة، وكذا الفترة التجريبية للمتمهين ويحرر كتابيا ويمضى من طرف المستخدم والمتمهين أو الولي الشرعي (عندما يكون المتمهين قاصرا)، والمؤسسة العمومية للتكوين المهني التي ينتهي إليها المتمهين، يسجل ويصادق عليه في بلدية مكان تواجد هذه الأخيرة، وتسلم نسخة لكل طرف من الأطراف المتعاقدة.

يشترط في المستخدم المعني بعقد التمهين أن يعمل على توفير مجموعة من الشروط والمعايير من أجل تنصيب لديه متمهين (ين)، تضمنها القانون رقم 10-18 (القانون رقم 18-10، 2018، 10)، أهمها أن يتم:

- توجيه المتمهين في منصب عمل مطابقة لتخصصه المهني المنصوص عليه في عقد التمهين.
- تخصيص مؤطر مهني قصد ضمان تكوين تطبيقي للمتمهين حسب تخصصه المهني.
- إحترام محتوى برنامج التكوين المسطر من طرف المؤسسة العمومية للتكوين المهني من خلال تكليف المتمهين بإنجاز أعمال مرتبطة بالتخصص المهني موضوع عقد التمهين.
- توفير التجهيزات التي تسمح بضمان التكوين التطبيقي طبقا لبرنامج التكوين المسطر.
- ضمان الوقاية والأمن للمتمهين، مع وضع وسائل الحماية في متناوله وفقا لطبيعة النشاط والأخطار المتعلقة بالمهنة أو التخصص.

- تحديد المكان العمل الذي يستجيب للمتطلبات في مجال أمن ووقاية المتمهين
- توفر الوسائل المالية والاعتمادات الضرورية للتكفل بنشاطات التمهين.
- عدم استخدام المتمهين في اشغال خطيرة أو مضررة بالصحة.

كما أن نفس القانون رقم 10-18، حدد عدد المتمهين الواجب استقبالهم وتنصيبهم لدى المستخدمين، اعتمادا على معيار عدد العمال المشغلين لدى كل مستخدم، كما هو موضح الجدول الآتي.

جدول 1: عدد المتمهين الواجب استقبالهم وتنصيهم لدى المستخدم وفق القانون رقم 10-18:

الرقم	عدد العمال المشغولون لدى المستخدم	عدد المتمهين الواجب إستقبالهم من طرف المستخدم (على الأقل)
.1	1 إلى 5	01
.2	6 إلى 10	02
.3	11 إلى 20	03
.4	21 إلى 40	04
.5	41 إلى 100	05
.6	101 إلى 500	متمهين واحد مقابل شريحة 20 عامل
.7	أكثر من 500	نسبة المتمهين تقدر بـ 5% من مجموع العمال

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالإستناد إلى القانون رقم 10-18.

#### 4.4. أهمية نمط التكوين عن طريق التمهين بالنسبة للتكوين المهني وسوق الشغل:

يتميز نمط التمهين عن غيره من أنماط التكوين المهني بمجموعة من الخصوصيات جعلت منه ذو أهمية ومكانة متميزة في الوسط التكويني والمهني وسوق الشغل، نذكر منها ما يلي:

- يعتبر أقل تكلفة بالنسبة لعملية التكوين المهني مقارنة بنمط التكوين الإقامي.
- يعتبر تكوين منتج للسلعة أو الخدمة، لكون المتمهين يساهمون بشكل مباشر في عملية الإنتاج أو تقديم الخدمة.
- يساهم في انخراط تدريجي للمُتمهين في سوق الشغل أكثر من الأنماط التكوينية الأخرى.
- يساهم في تكييف النظام الوطني للتكوين المهني مع الاحتياجات الإقتصادية والإجتماعية للبلد. (غربي، 2020، 191)
- يعتبر حل عملي للمشاكل التي يعاني منها قطاع التكوين المهني مثل "عدم قدرة المراكز التكوينية على استيعاب العدد المتزايد لطالبي التكوين خاصة أولئك المتسربين من المدارس" (بوذراع، 1994، 43)



- لا يتطلب إمكانيات باهظة، فالأجهزة التي يتدرب عليها الممتحن هي نفسها التي تستخدم في الإنتاج وهي موجودة ومتوفرة في المؤسسة على شكلها الطبيعي (بوزراع، 1994، 44).
- في دراسة للمفوضية الأوروبية (2013) شملت الدول الأوروبية التي تطبق نظام التكوين المهني المزدوج، تحصلت على نتائج تشير إلى فعالية عالية فيما يتعلق بتوظيف خريجي نمط التكوين عن طريق التمهين، بالإضافة إلى آثار إيجابية فيما يخص تسهيل الانتقال من التكوين إلى سوق الشغل. (European Commission, 2013, 9-10)
- الممتحنين " يكتسبون مهارات أفضل مواهمة مع إحتياجات الوظائف ويعانون من فترات بطالة أقصر مقارنة بذوي التكوين المهني في المراكز. (منظمة العمل الدولية، 2021، 8)
- بناء على نتائج دراسة لمنظمة العمل الدولية شملت دول أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي تبين أن هناك أدلة مهمة تفسر كيف أن معظم فوارق نمو الإنتاجية بين البلدان لا تنجم عن التعليم الرسمي وإنما عن المعارف والمهارات الإنتاجية التي تم تعلمها خلال العمل ("الدراية" أو "التعلم بالممارسة") (International Labour Organization, 2017, 32)
- طبيعة هذا النمط من التكوين تجعل منه مؤشر لقياس مدى توافق البرامج البيداغوجية ومخرجات هذه المؤسسات مع متطلبات وإحتياجات سوق العمل.
- نمط التمهين هو مصدر لتطوير المهارات بكفاءة، من خلال تحقيقه لأربعة فوائد، هي: له آثار معرفية وتحفيزية لدمج المعارف النظرية والممارسة في تعلم المهارات؛ تطابق أوثق بين محتوى المهارات ومتطلبات أنظمة الإنتاج الفعلية؛ زيادة معدلات عمالة الشباب؛ تحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل بشكل عام. (Wolter & Ryan, 2011, 523).

## 5. الإطار الميداني للدراسة:

من أجل الوصول إلى إجابة علمية لإشكالية البحث، قمنا بدراسة ميدانية على عينة من خريجي نمط التكوين المهني عن طريق التمهين من مركز ابن رشد بمدينة تامنغست خلال الفترة الممتدة ما بين شهري فيفري وأفريل لسنة 2022، بتبعنا للخطوات المنهجية التالية:

## 1.5. منهج وأداة جمع بيانات الدراسة الميدانية:

تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة كونه المنهج الأكثر انسجاما مع الموضوع المقترح للبحث، وقد استعان الباحث بأداة الإستبيان، تضمنت 17 فقرة موزعة على ثلاثة محاور: المحور الأول: بيانات شخصية خاصة بالمبحوث، المحور الثاني: أسئلة مباشرة مرتبطة بمدى إحترام المستخدم للشروط والإلتزامات الخاصة بتأهيل وتأطير المتهمن المنصوص عليها في عقد التمهين، المحور الثالث: فقرات خاصة بتبيان مواقف أفراد العينة فيما يتعلق باكتساب المهارات وسوق الشغل بإستعمال بمقياس ليكرت الثلاثي.

ومن أجل التأكد من صدق الإستبيان تم عرضه على مجموعة من الأساتذة لتقييمه واقتراح التعديلات المناسبة، أما بالنسبة لثباته، فقد تم توزيع 20 إستبيان كتجربة أولية من أجل إجراء إختبار الثبات على فقرات المحاور، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach' Alpha بالاستعانة ببرنامج SPSS، وقد جاءت النتائج كالآتي: المحور الأول - معامل ألفا كرونباخ مساوي لـ (0.883) المحور الثاني - معامل ألفا كرونباخ مساوي لـ (0.895)، وعليه يمكن القول أن الإستبيان موضوع الدراسة يتسم بدرجة كبيرة من الصدق والثبات.

## 2.5. مجتمع وعينة الدراسة:

بالنسبة لمجتمع البحث تم تحديده في مجموع خريجي نمط التمهين المتخرجين من مركز التكوين والتعليم المهنيين إبن رشد المتواجد بوسط مدينة تامنغست، لسنة 2020 مقسمين على دورتين، دورة فيفري (58 متخرج منهم 25 إناث)، ودورة جوان (159 متخرج منهم 37 إناث)، بعدد إجمالي يقدر بـ 217 خريج موزعين على 35 تخصص ضمن أربع مستويات (الأول-الثاني-الثالث-الرابع)، ونظرا لصعوبة حصرهم وعدم توفر إحصائيات دقيقة للعاملين منهم والبطالين وأصحاب المشاريع، إرتأينا الإعتماد على العينة عشوائية، أين تم توزيع 100 إستمارة، أسترجع منها 89 إستمارة، تم إستبعاد 11 إستبيان لعدم إستيفائها الشروط المحددة أو عدم إكمالها، وبالتالي تحصلنا على عينة حجمها 78 خريج (منهم 17 إناث)، أفرادها موزعين حسب الجداول الآتية:

واقع التكوين المهني عن طريق التمهين وعلاقته بسوق الشغل بالجزائر - دراسة ميدانية على عينة من خريجي نمط التمهين بمدينة تامنغست

الجدول 2: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المهنية:

النسبة (%)	التكرار	الحالة المهنية
15.4	12	عامل/موظف
10.2	08	صاحب مشروع/مقاول
74.4	58	بطال
100	78	المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

يبين الجدول أعلاه (رقم 2) أن النسبة الأكبر من خريجي نمط التمهين يعانون من مشكل البطالة بنسبة 74.4%، تليها نسبة العاملين بنسبة 15.4%، ثم أصحاب المشاريع (المقاول) بنسبة 10.2%، وهي نسب تعكس واقع كل حاملي الشهادات (التكوين المهني والتعليم العالي) بالجزائر، كما أن الملاحظ بمدينة تامنغست هو ضعف البنية التحتية الإقتصادية، وبالتالي فإن فرص الشغل تقتصر على الورشات المهنية والحرفية والمرافق الخدمائية والمؤسسات الإدارية العمومية.

الجدول 3: توزيع أفراد العينة أثناء فترة التمهين حسب المستخدم :

النسبة (%)	العدد	المستخدم (الهيئة المستخدمة)
46.1	36	حرفي (مهني)
37.2	29	مؤسسة عمومية
16.7	13	مؤسسة خاصة
100	78	المجموع

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

يوضح الجدول (رقم 3) أن النسبة الأكبر من المتمهين تتوجه نحو المستخدمين الحرفيين والمهنيين (46.1%) وبنسبة أقل نحو المؤسسات العمومية (37.2%)، ثم المؤسسات الخاصة بنسبة 16.7%، وهو الأمر الذي اشرنا إليه سابقا، كون المرافق الخدمائية (ورشات الصناعة التقليدية، ورشات الميكانيك، الخياطة، الحلاقة، صناعة الحلويات ... الخ) والمؤسسات العمومية تمثل أكبر حيز من البنية التحتية الإقتصادية لمدينة تامنغست.

## 3.5. عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

- المحور المتعلق بشروط والتزامات تأهيل وتأطير المتممين:

نتطرق في الجدول التالي إلى نتائج إجابات أفراد العينة فيما يخص مدى إحترام والتزام المستخدمين بالشروط والمعايير المتعلقة بتأهيل وتأطير المتممين المنصوص عليها في عقد التمهين.

الجدول 4: نتائج إجابات أفراد العينة حول مدى إحترام المستخدم للتزامات عقد التمهين الخاصة بتأهيل المتممين:

الرقم	السؤال	الإجابة			
		نعم		لا	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
01	تعيين المستخدم لمؤطر مهني مؤهل من أجل تأطير المتممين	59	75.6	19	24.4
02	إحترام المكلف بتأطير المتممين لمحتوى برنامج التكوين	41	52.6	37	47.4
03	إرتباط الأعمال والأنشطة المكلف بها المتممين بتخصصه	51	65.4	27	34.6
04	يتوفر المستخدم على الأجهزة والمستلزمات التي تسمح بتكوين وتأطير جيد للمتممين	48	61.5	30	38.5

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

يتبين من الجدول أن هناك تباين في إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بإحترام المستخدم للشروط والإلتزامات الواجب توفرها من أجل تكوين وتأطير المتممين لديه فبالنسبة لتوفير المؤطر المهني، والذي يعتبر عنصر أساسي في عملية التمهين، نظرا لكونه الشخص الذي يقع على عاتقه إعداد وتأطير المتممين، نلاحظ أن هناك نسبة 24.4% من مجموع أفراد العينة (ما يقارب ربع العينة) أجابت بأن المستخدم لم يقيم بتعيين مؤطر محدد، ونشير في ذات السياق أننا لاحظنا خلال الإستطلاع الميداني عند بعض المستخدمين تعدد المؤطرين أو إستبدال مؤطر بآخر بطريقة غير منظمة، أما بالنسبة لإحترام المؤطر لمحتوى برنامج التكوين، نسجل أن نسبة 47.4% (أي ما يقارب نصف العينة) من مجموع العينة أجابت بعدم إحترام المؤطر لمحتوى برنامج التكوين، وهي نتيجة حتمية في نظر الباحث لعدم تعيين مؤطر محدد أو استبدالهم بطريقة غير منهجية.

أما بالنسبة للأعمال والأنشطة التي يكلف بها المتتمين في اثناء عملية التمهين، يتبين من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة 34.6% من أفراد العينة أجابوا بأنهم كانوا يكلفون بأعمال ومهام لا تتعلق بتخصصهم التكويني موضوع عقد التمهين، الأمر الذي يؤثر لا محالة على عملية تكوينهم وتأهيلهم، كما نسجل أن نسبة 38.5% من مجموع أفراد العينة أجابت بعدم توفر المستخدم على الأجهزة والمستلزمات التي تتناسب مع تخصصهم المهني والتي تساهم في تطهيرهم وتكوينهم بشكل جيد، وهو الأمر الذي تم الوقوف حقيقة عليه عند بعض المستخدمين في أثناء الإستطلاع الميداني.

- المحور المتعلق بمواقف خريجي نمط التمهين فيما يتعلق بالمهارات المكتسبة وسوق الشغل:

نستعرض من خلال الجدول الآتي إجابات أفراد العينة فيما يخص مدى مساهمة نمط التكوين عن طريق التمهين في تخرج يد عاملة ذات مهارة وكفاءة مهنية عالية، تمنح لمخرجاته أفضلية في سوق الشغل وفرص التوظيف جيدة مقارنة بمخرجات أنماط التكوين المهني الأخرى.

الجدول 5: نتائج إجابات أفراد العينة فيما يتعلق بالمهارات المكتسبة والعلاقة بسوق الشغل:

درجة الموافقة						السؤال
غير موافق		محايد		موافق		
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
44.9	35	6.4	5	48.7	38	إكتساب المهارة
64.1	50	12.8	10	23.1	18	أفضلية (أولوية) التشغيل
69.2	54	10.3	8	20.5	16	البطالة

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

من خلال الجدول أعلاه (رقم 5)، يتبين لنا أن نسبة موافقة أفراد عينة الدراسة على أن خريجي نمط التكوين المهني عن طريق التمهين يكتسبون مهارات مهنية أفضل من خريجي أنماط التكوين الأخرى، تتقارب مع نسبة غير الموافقين على ذلك، أي نسبة 48.7% موافقين في مقابل 44.9% غير موافقين، في حين تم تسجيل نسبة 6.4% محايدين.

وبالنسبة لأولوية التشغيل ودخول سوق الشغل، نسجل أن نسبة أفراد العينة الموافقين على أن خريجي نمط التمهين لهم الأولوية هي نسبة ضعيفة، حيث تقدر بـ 23.1%، مقارنة بنسبة 64.1% التي تمثل غير الموافقين على هذا الطرح.

أما بالنسبة للطرح القائل بأن خريجي نمط التمهين يعانون من فترات بطالة أقل مقارنة بخريجي أنماط التكوين المهني الأخرى، فإننا نسجل نسبة 20.5% توافق على هذا الطرح، في حين نسجل نسبة أعلى تقدر بـ 69.2% ممن يرون غير ذلك، وهما نسبتان تعكسان نسبي الطرح السابق الخاص بأولوية التشغيل.

#### 4.5. الإستنتاج:

تحليل نتائج الإستبيان بين أن نمط التكوين عن طريق التمهين بالجزائر يعاني من مظاهر، لا تتماشى مع خصوصيته، أثرت بشكل سلبي على مخرجاته، وبالتالي إنحرف عن النهج الذي أنشأ من أجله والمتعارف عليه في الدول التي إنتهجت هذا النمط أو الأنماط التي تشبهه، الأمر الذي ظهر جليا في مواقف أفراد عينة البحث من خريجي هذا النمط والموزعين على مختلف مستويات وتخصصات التكوين المهني.

#### 6. الخاتمة:

إن نمط التكوين المهني عن طريق التمهين، هو نظام تكويني مطبق في عدة دول بصيغ وتسميات مختلفة، حقيقة أن خلفيته النظرية تسمح بتميز مخرجاته بخصائص معينة دون مخرجات الأنماط الأخرى، بالنظر إلى اعتماده على نظام ثنائي (مؤسسة تكوين-مؤسسة مهنية)، ومن بين هذه الخصائص نجد: المهارة والكفاءة المهنية العالية، أفضلية التشغيل بحكم الاحتكاك المباشر والمبكر للمتتمهين بسوق الشغل، لكن في المقابل لا يجب تجاهل المحيط الإقتصادي والإجتماعي لما له من أهمية في تشييد قاعدة صناعية وخدمائية قوية تساهم في تكوين وتأهيل مدخلات هذه المنظومة واستقطاب مخرجاتها، وبالتالي تحقيق أهداف إستراتيجية منظومة التكوين المهني، بصفة عامة، ونمط التمهين، بصفة خاصة

وعليه نقدم بعض الإقتراحات على ضوء ما تم التوصل إليه، بصفة عامة، من نتائج هذه الدراسة، منها:

- إنجاز دراسات ميدانية وإحصائية تشمل كل القطر الوطني وتمتد على عدة سنوات، يحدد من خلالها عدد المتخرجين في كل دورة أو سنة وتتبع مسارهم المهني، من أجل وضع إستراتيجية مستقبلية خاصة باحتياجات سوق الشغل من التخصصات والمهارات المطلوبة.

- تحديد التخصصات والمستويات التكوينية المطلوبة حسب خصائص البنية الإقتصادية لكل منطقة.

- إعطاء أهمية أكثر للمستخدمين والشركاء المهنيين، من خلال إشراكهم في إعداد البرامج التكوينية وخطط تنظيم سوق الشغل.

- وضع برامج تكوينية مرنة سهل تكييفها مع خصائص المحيط الإقتصادي لكل منطقة.

- إعادة النظر في مدة التكوين الخاصة بالمستويات التكوينية والتخصصات.

#### قائمة المراجع:

- National Charter 1976, Official Gazette No. 61, 1976.
- Boudraa Nadia, Apprenticeship and compatibility problems among young people in Algeria - a field study at the Al-Hajjar Iron and Steel Complex - Annaba, Institute of Sociology, Annaba University, 1994.
- Gharbi Sabah, Vocational Training, Algeria, Dar Al-Majdid for Printing, Publishing and Distribution, 2020.
- Ghiath Bouflaja, Vocational Training and Employment in Algeria, Dar Al-Gharb for Publishing and Distribution, 2006.

International Labor Organization, International Labor Conference - 110th Session – 2021, 2021, Retrieved 05/13/2022, [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_836132.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_836132.pdf).

- Law No. 81-07 of 06-27-1981 relating to apprenticeships, Official Gazette No. 26, 1981.

- Law No. 18-10 of 06-10-2018 specifying the rules applied in the field of vocational training, Official Gazette No. 35, 2018.

- European Commission, (2013), Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU27: Key Success Factors, European Union.

- Ryan, P. (2011), Apprenticeship: between theory and practice, school and workplace, Swiss Leading House, Swiss.

- Wolter, C., & Ryan, P, (2011), Apprenticeship, BOOKS Economics of Education, 3, pp. 521-576.

- International Labour Organization, (2017), The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: overview and strengthening guidelines, Swiss.