

التكوين المهني إستراتيجية للأمن الاجتماعي و الاقتصادي

د. كريم شويحات محاضر بقسم علم الاجتماع والديموغرافيا

جامعة البليدة

Résumé :

Les études et les théories récentes, ont prouvées que l'investissement dans le capital humain a une grande influence sur l'intégration de l'individu dans le marché du travail d'un coté et dans la société dans un autre.

D'après de nombreux chercheurs en sociologie, un phénomène est apparu en cette période ; qui est la forte relation existante entre l'accessibilité au poste de travail et le capital humain, d'où la nécessité d'enrichir ce dernier constitue un objectif fondamental pour l'individu.

On constate aujourd'hui une transition de l'économie industrielle à l'économie des connaissances, ou les compétences et toutes autres formes du savoir sont derrière l'évolution de l'économie.

L'évolution en cette époque, se représente principalement dans l'investissement dans le capital humain d'une manière générale, tel que la réalisation d'une évolution économique qui n'est pas accompagnée d'une évolution dans le capital humain, est considérée comme incomplète.

Du moment où les ressources humaines sont la base de l'évolution d'une manière générale Pour cela, toutes les sociétés s'investissent dans l'enrichissement du savoir des individus en planifiant des programmes et des politiques coûteux afin d'aboutir à ce but.

المقدمة:

إن تنوع الاهتمامات الفكرية و الاختلافات في الأطر النظرية و الأدوات البحثية ،ساعد على إثراء الرصيد المعرفي الخاص بموضوع الرأسمال البشري و دوره في عملية الاندماج المهني للإفراد في المجتمع أو بالأحرى في سوق الشغل ، فالاختلاف الموجود بين الأفراد يكمن في عدم المساواة بينهما في الرأسمال البشري والذي يتم ببناءه و تراكمه عن طريق المؤسسات الاجتماعية ، أين تحتل المنظومة التربوية المكانة الأساسية في تكوينه (1). فسلوك الفاعلين الاجتماعيين موجه نحو تنمية الرأسمال البشري عن طريق التعلم و التكوين و الذي يعد استثمار بالنسبة إليهم، فالأفراد يستعينون و يوظفون رأسمالهم البشري للحصول على مزايا و فرص لتحقيق النجاح الاجتماعي في مختلف الميادين ، فكل شخص يمتلك رأسمال معين وهذا ليس معطي طبيعي عفوي، وإنما هو نتاج بناء و استثمار لمعارف و كفاءات و خبرات (2)، يوظفها و يفعلها كإستراتيجية للاندماج المهني في سوق الشغل ، ومن هنا ظهرت النظريات الحديثة و الدراسات التي نادى بتنمية الموارد البشرية ، بمعنى زيادة المعارف و المهارات و القدرات لدى جميع أفراد المجتمع ، وهذا يعني من الناحية الاقتصادية تجميع لرأس المال البشري و استثماره بصورة فعالة لغرض تطوير النظام الاقتصادي إذ أن أفضل استثمار، العنصر البشري ، أما من الناحية الاجتماعية فقصده به إعداد الأفراد للإسهام في الحياة الاجتماعية من مختلف نواحيها بوصفهم مواطنين في مجتمع حديثي (3)، فدخل أي مجتمع في مشروع حديثي يقاس على أساس درجة تمكن و حصول جميع الأفراد الفاعلين فيه على قدر معين من التنمية بمفهومها العام ، وتتصدر التنمية البشرية والرأسمال الإنساني أولى هذه

الاهتمامات ، فانحصار التنمية على مستوى معين من الطبقات و الفئات يشكل خلافا وظيفيا في المجتمع يهدد استقراره الاقتصادي والاجتماعي.

ومن اجل ذلك ينبغي دراسة اهتمامات واحتياجات الأولوية للأفراد وعلى رأسها العمل ، ذلك لأنه يمثل في حقيقة الأمر ظاهرة اجتماعية معقدة يحتاج فهمها الى دراسة موضوعية دقيقة ، بحيث يشعر الشاب أنه فاقد لهويته الاجتماعية في حالة فقدان أو صعوبة تحصيل الهوية المهنية، فإذا فقدت الهوية المهنية أو صعب تحقيقها لمواجهة متطلبات الحياة، يتعرض الشاب العاطل لمختلف الضغوطات التي تؤدي به إلى تبني سلوكيات وتصرفات يترجم بها عدم رضاه عن هذا الواقع المعاش، فهي على شكل مقاومة وكرد فعل يصل في أحيان كثيرة إلى عنف في حل صورته الجسدي واللفظي والرمزي، بحيث يتخذ من المحيط الذي يعيش فيه وسطا يعبر من خلاله وبطريقته عن هذا الواقع.

فالقيم التي قد تنمو عند هؤلاء الأفراد قد تشكل ما يعرف بثقافة الإقصاء وعدم الاندماج وهي نوع من الثقافات التي تنمي عندهم روح الكراهية والعداوة ضد المجتمع ، حيث يشعر الفرد أن ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السيئة وليدة نظامه الاجتماعي المتخلف الذي يركز على معايير التعسف الاجتماعي و القهر الطبقي التي تخلقها وتعززها الفئات المستغلة والظالمة ، وغالبا ما يعبر عن هذه النوازع في صيغ عدة كقيامه بسرقة ممتلكات وأموال هذه الفئات والوقوف ضد مصالحها وأمانها كلما استطاع إلى ذلك (4).

1- أهمية التكوين المهني و مستوياته :

تسعى جل المجتمعات إلى تنمية مواردها البشرية كإستراتيجية لتحقيق الاندماج المهني للأفراد من جهة و بلوغ الأمن الاجتماعي و الاقتصادي من جهة أخرى، فهي تهدف إلى رفع كفاءة و تأهيل إنتاجية الأفراد العاملين في منشأتها الاقتصادية لمواجهة التغيرات الكبيرة و المتلاحقة التي تشهدها المكننة و الأتمتة ، كما تهدف إلى توفير و تحقيق التكوين اللازم للمتدربين من الشباب على سوق العمل، أين يقع هذا الدور و المهام على أجهزة التكوين بوجه عام .

إن أهمية التكوين المهني تزداد يوما بعد يوم ، أمام التقدم العلمي و التقني المستمر و أثره في تطوير و سائل الإنتاج فله أهمية مزدوجة، فهو من ناحية يؤمن المستقبل المهني للعمال، و من ناحية أخرى فإنه يلي احتياجات المتزايدة من القوى العاملة الفنية ، مما يؤثر إيجابيا على زيادة الإنتاج و بالتالي الدخل القومي ، فهو يعمل على إكساب الفرد سلوكا مهنيا يتواءم و احتياجات التنمية ويطور مواهبه و قدراته على الإبداع ، و من ذلك فإن التكوين المهني كانت له آثار اجتماعية و اقتصادية⁵

1-1 بعض أنماط التكوين المهني (6) :

لقد تعددت أنماط التكوين المهني في مختلف الأقطار، و تعددت الأجهزة المكونة له داخل القطر الواحد بين أجهزة عمومية وأجهزة تابعة للقطاع الخاص و يرجع التعدد إلى الخصوصية السوسيو ثقافية و الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية لكل مجتمع ، ولأجل هذا سوف نستعرض بعض أنواع التكوين المهني الذي يمارس في الكثير من المجتمعات .

✓ التكوين المهني الأولي (الأساسي):

يعتبر التكوين الأولي أداة تكوينية وضعت لتحقيق إدماج الشباب المتسربين من مختلف مراحل التعليم في سوق العمل و ذلك بإعطائهم تكوينا أساسيا محكما نظريا و تطبيقيا في مهنة من المهن و بمستوى معين ، و بذلك فإن التكوين الأولي موجه لشباب

الذين ليس لديهم تأهيل مسبق، و يستلزم عادة فترات طويلة من التكوين قد تصل إلى السنتين و يتضمن هذا التكوين الأنماط التالية:

✓ التكوين النظامي:

هو عبارة عن برامج تدريب تطبق داخل مؤسسات تكوينية تتراوح ما بين ستة أشهر و سنتين في الغالب تبعا لمستوى التكوين والتخصص، وهو النمط الذي تنشأ من أجله 95% من المؤسسات التكوينية سنويا في كل من الجزائر، تونس، المغرب، ليبيا (7).

✓ التكوين بالتمرس أو التمهين:

يهدف إلى إكساب المتدربين مهارة أو مهارات محددة معترف بها داخل المنشآت الاقتصادية، تمكنهم من ممارسة مهن بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي ، و اكتساب المهارات يتم عادة من خلال المعيشة اليومية لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة أو الحرفة، و من خلال تكوين نظري و تقني تكميلي توفره هياكل التكوين المهني و تعد الجزائر إحدى الدول التي ساهمت فيها المؤسسات العمومية و الشركات الوطنية في تطبيق هذا النوع من التكوين

✓ التكوين التناوبي:

يعبر التكوين التناوبي نوعا من التمهين الذي يهدف إلى تزويد الشباب بالمهارات اللازمة لممارسة مهن أو أعمال بمختلف القطاعات الاقتصادية، كون المتدرب تتوزع فترة تكوينية بين منشآت الإنتاج و المؤسسة التكوينية

✓ التكوين بالمراسلة:

ففي الجزائر استحدث مركز مختص بهذا النمط و هو المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، يعمل من خلال شبكة تتكون من ثمانية فروع، و يقدم خدماته بأقل التكاليف ليحل بذلك محل الهيئات الأجنبية التي كانت تستنزف مدخرات بعض المواطنين الراغبين في استكمال تدريبهم أو تعليمهم (8).

✓ التكوين المستمر:

و توجه برامج التكوين المستمر في الغالب إلى الأشخاص العاملين بالمنشآت الإنتاجية و الإدارات و اللذين لهم تكوين أساسي و يسعون طواعية أو في إطار عقود تكوينية مع المؤسسات التي ينتمون إليها ، إلى رفع كفاءتهم و ملائمة تكوينهم لمطلوبات عملهم، و يتضمن هذا النوع من التكوين البرامج التالية:

✓ الدورات التدريبية:

تمثل الدورات التدريبية النمط الأكثر شيوعا، تتشابه أنشطتها من هذا المجال و خاصة من حيث الأهداف و التنظيم و فئات المستفيدين و مدة التكوين التي يتراوح في الغالب بين ثلاثة أيام و أسبوعين، و تتضمن هذه الدورات التنشيطية نوعين من التكوين وهما التكوين المشترك بين المنشآت وهو تكوين مبرمج مسبقا، و تكوين داخل المنشأة لفائدة عمالها.

و يهتم النوع الأول بتنظيم عدد من الحلقات الدراسية المشتركة لصالح مستخدمي عدد من المنشآت المنتجة و ذلك داخل المؤسسة التكوينية ، و بوسائلها الخاصة أو خارجها، و يقتصر هذا التكوين عادة على الميادين التقنية، و قد يشمل أيضا مجال التسيير الإداري و المالي و كذا مجالات أخرى كالصيانة و تحسين الجودة .

أما النوع الثاني ، فهو عبارة عن دورات تدريبية تنظيها المنشأة المنتجة بوسائلها الخاصة، لصالح مستخدميها، ووفقا لاحتياجاتها، و كثيرا ما ينظم هذا النوع من التدريب داخل المنشأة أو في بعض الأحيان بالتناوب بين المنشأة المعنية و المؤسسة التكوينية المختصة (9).

✓ الدروس المسائية:

يتعلق هذا البرنامج التكويني بتنظيم دروس مسائية خارج أوقات العمل في كل من، مثلا (المغرب، تونس، الجزائر) وتلقن خلال هذه الدروس المسائية عدد من التخصصات التقنية أو تخصصات التيسير و ذلك لمدة تتفاوت من قطر إلى آخر، و هي غالبا ما تتراوح بين ساعتين إلى ثلاث ساعات كل مساء خلال 3 إلى 4 أيام في الأسبوع ، و يستفيد من هذه الدروس عادة العاملون المنتمون إلى المنشآت الاقتصادية أو إلى الإدارات العمومية بهدف تحسين أوضاعهم المهنية، و اكتساب مهارات جديدة .

✓ التكوين التكميلي:

هذا النمط يتم لفترات قصيرة تتراوح عادة من بضع أشهر إلى سنة و هو يهدف إلى توفير فرص الاستفادة من تكوين تكميلي عملي لحاملي الشهادات الجامعية أو الثانوية أو المهنية، و ذلك من اجل صقل مؤهلاتهم المهنية في إطار تعاقدى مع منشأة أو مجموعة من المنشآت يسهل إدماجهم فيها أو في سوق العمل، بعد إتمام فترة تكوينهم¹⁰ .

2- تنمية الرأسمال الإنساني:

و كما كشفت عنه الدراسات الكثيرة فإن تنمية الرأسمال البشري هو الأساس في تنمية الرأسمال المادي، فمفهوم التنمية لا يعني نموا اقتصاديا و لا زيادة في الناتج القومي فحسب و لا حتى تحقيق أعلى معدلات النمو بقدر ما تعني تحرير الأفراد من هاجس التخلف و العطالة و الفراغ، فتنمية الرأسمال البشري لا يعدا إنفاقا ضائعا و إنما توظيفا استثماريا للموارد له قيمته في المجتمع عامة ، على المدى القريب و البعيد فالرأسمال الإنساني هو مجموعة من القدرات الإنتاجية التي يمتلكها شخص معين أو جماعة معينة وهذه القدرات تتمثل في الملكات بمفهومها الواسع، كالمعارف، والكفاءات و الخبرات، و الموهبة و الإبداع و الخيال... الخ¹¹ ، و يعبر عنه كذلك بمجموع الموارد التي تسمح للفرد جراء تفعيلها و استثمارها الحصول على فرص متاحة من جهة و تحطيط الصعوبات من جهة آخر وفي هذا المجال يقترح بيكر و الذي يعتبر من رواد المنظرين لهذا الاقتراب أن سلوك الفاعلين موجة دائما نحو تنمية الرأسمال البشري عن طريق التعليم بمختلف أطواره و التكوين المهني بمختلف مستوياته، والذي يعتبر استثمارا بالنسبة لهم وهذا لأجل الاندماج المهني، أين يتحصل الأفراد على العمل المرغوب فيه وعلى أعلى أجر¹² .

إذن هناك علاقة جد وطيدة بين تنمية الرأسمال البشري، و حصول الأفراد على مزايا و فرص لتحقيق النجاح الاجتماعي خاصة في عصر التقدم التكنولوجي و التقني الذي نعيش فيه ، أين تلغي المبتكرات الحديثة العديد من الوظائف و الأعمال و بالتالي تزياد عمليات تسريح العمال بشكل أكبر من خلق الوظائف¹³ و يقلل معه يوما بعد يوم عدد الأيدي العاملة المطلوبة في عملية إنتاجية معينة و هو ما نسميه بالبطالة التكنولوجية¹⁴ و التي تنتج بسبب التقدم التقني الذي يؤدي في المرحلة الأولى إلى الاستغناء عن و جود جزء من اليد العاملة التي يتناسب تأهيلها و مناصب العمل المعروضة، فهذه الوضعية ستخلق فرصا جديدة لغيرهم من العمال الحاملين لتأهيل أي رأسمال بشري يتوافق مع هذه التقنية الحديثة.

و يرى أكثر الدارسين أننا نشهد الآن مرحلة تحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة الذي تكمن فيه الأفكار والمعلومات وأشكال المعارف الأخرى وراء النمو الاقتصادي، لقد دخلنا في رأيهم مرحلة النمو و التنمية تتجاوز الحقة الصناعية بحملها، و تعددت التسميات و المصطلحات المستخدمة لهذا النظام الاجتماعي الجديد، المجتمع ما بعد الصناعي أو عصر المعلوماتية والاقتصاد الجديد¹⁵ ، و يرى بعض العلماء الاجتماع و المهتمين أن ظاهرة جديدة أصبحت تميز هذه المرحلة عن سابقتها و هي ثقافة سرعة الاستخدام و التسريح التي بدأت تلغي شيئا فشيئا، الثقافة الاجتماعية التقليدية التي كانت تتمثل في مهنة العمر أو العمل مدى الحياة¹⁶ و في هذا الشكل أصبح من الضروري بل من الإلزامي أن يكون لمفهوم تنمية الرأسمال البشري و استثماره محورا أساسيا في حياة الفرد، خاصة إذا علمنا أن العديد من الباحثين و العلماء يتساءلون عما إذا أمكن التوقع المسبق من اليد العاملة على المدى البعيد وحتى إذا أصبح مصطلح احتياجات اليد العاملة لا زال مقبولا¹⁷ ، فمن المعلوم أن التكوين

الذي تقوم به المدارس و المعاهد و مراكز التكوين و غيرها من الهيئات التكوينية و التعليمية لا تتعدى في الواقع توسيع مدارك المتدربين و المكونين و إلمامهم بالمعارف العامة والنظريات الأساسية ، أما أداء و إتقان جزئيات العمل التي يقتضيها العمل التخصصي و الممارسة الجديدة التي تأتي بها التطورات المختلفة لا يمكن تحقيقها بالصورة العملية و بالشكل المطلوب إلا بالاستثمار المستمر في الرأسمال البشري.

3- العلاقة بين التكوين و التشغيل :

إن التطور الاجتماعي أظهر بوضوح أن العمل حق، حيث الشخص يجد في العمل الذي يؤديه فرصة للتعبير عن شخصيته و يوفر له الراحة النفسية لما يولده من شعور بقيمته في المجتمع ، فتحديد ملامح الهوية و المكانة الاجتماعية للفرد تأتي بعد تحقيق الهوية المهنية¹⁸ ، وفي هذا الصدد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكل فرد حق في العمل و اختيار وظيفته بملاءمة إرادته و في الحصول على شروط لتحقيقه¹⁹ و لتحقيق هذه الشروط نصت جميع مستويات العمل الدولية على ضرورة التعليم و التدريب و التوجيه مع ربطهم بنظام الشغل بالإضافة إلى توفير خدمات التوجيه و الاستخدام لتسهيل الاندماج المهني للأفراد في سوق العمل ، فكان موضوع الشباب و بوجه خاص تدريبه (تكوينه) و تشغيله محور العديد من المؤتمرات و الاجتماعات التي عقدت على المستوى الدولي و في هذا الصدد دعت منظمة العمل الدولية في سنة 1984 ، جراء توصية رقم 160 تتعلق بالبرنامج الخاص تشغيل و تكوين الشباب على:

- التعليم للجميع و التوجيه و التدريب المهني.
- ربط نظام التكوين المهني مع نظام التعليم و عالم الشغل.
- توفير خدمات التوجيه و الإستخدام لتسهيل إدماج الأفراد في سوق العمل.
- إعداد برامج للتكوين المستمر و رفع كفاءة و إعادة التأهيل.
- المساعدة على التنقل الطوعي.
- إنعاش التشغيل المستقل أو حتى تعاونيات العمال .
- و بالنسبة لشباب فتلح التوصية على ضرورة منح أولوية لإدماجهم في أعمال قارة
- تشغيل الشباب في مشاريع خاصة ذات النفع العام .
- إقامة مشاريع خاصة يتناوب فيها الشباب بين التكوين و العمل مع ملائمة إمكانيات التكوين للتطور التقني و الاقتصادي.
- يجب تشجيع البحث حول أفاق التشغيل لوضع سياسة رشيدة في مجال التكوين المهني
- يجب العمل على الحماية الصحية للشباب العامل.²⁰

و مما تقدم نرى أن إلزاما قانونيا واقع على عاتق كل دولة، بضمان حق العمل و حرته، و منع السخرة أو الأعمال الجبرية، و بطبيعة الحال لا يقف التزام الدولة عند حدود الموقف السلبي التقليدي فتترك الأفراد و شأنهم حتى يجد كل منهم فرصة عمل المناسبة له بل عليها التزام بأن تتخذ موقفا و خطوات إيجابية مناسبة لتأمين هذا الحق²¹ ، و هذا بوضع برامج و سياسات ووسائل للإرشاد و التكوين الفني و المهني من أجل تحقيق نمو إقتصادي تهدف من خلالها بلوغ و تحقيق التشغيل الكامل . فقد جاء في ميثاق الأمم المتحدة المادة 55 و 56 أن تحقيق التشغيل الكامل و المحافظة عليه هو أحد الأهداف الرئيسية للتنمية الاقتصادية²²

فبلوغ التشغيل الكامل يعد حالة بالغة التعقيد تتركز على أبعاد متكاملة لا تقوم لها قائمة دون توفرها. أولا : البعد الكمي الذي يعني توافر وظيفة لكل طالب عمل و للداخلين لأول مرة إلى عالم الشغل و التدبير العاجل لتشغيل المتأثرين من البطالة الانتقالية حتى لا تطول فترة تعطلهم، و لهذا فإن الحديث عن البعد الكمي للتشغيل إنما يعني أننا نتحدث في الأساس على اقتصاد

وطني قادر على أن يحقق معدلات متصاعدة من التنمية تضمن نمو في الطلب على القوى العاملة بالحجم الذي يفرضه الواقع السكاني بكافة هياكله العمرية ، و إلى جانب هذا البعد هناك ثانيا، البعد الكيفي للتشغيل، الذي يعني أن تكون الوظيفة متوافقة في متطلباتها مع ما يمتلكه طالبها أو شاغلها من مؤهلات و خبرات، أي بعبارة أخرى لا ينبغي إهدار تلك المهارات التي اكتسبها أفراد القوى العاملة و التي كانت محصلة استثمارات المجتمع في التعليم و التدريب، و يبقى في النهاية البعد الثالث للتشغيل الكامل والذي يؤكد على حرية الإنسان في اختيار العمل، فالتشغيل الكامل يفقد مضمونه و معناه إذا تم على أساس حرمان الإنسان من حريته في اختيار العمل.²³

و لتحليل العلاقة بين التكوين و التشغيل نشير أن النظم التعليمية والتكوينية مسؤولة عن تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة و لذلك فإن التنسيق بين سياسة التعليم و التكوين و التشغيل يصبح أمرا ضروريا و ملحا ، و في هذا الصدد يشير تيار أكاديمي اقتصادي أن سبب البطالة في العديد من الدول المصنعة المتقدمة و حتى الدول النامية ناتج عن سوء التكوين لا سيما على مستوى الشباب²⁴ فحسب هذا التيار أولى العقبات التي تواجه المسؤولين عن الجانب التنفيذي لمشروعات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية هي مشكلة توفير الأيدي العاملة الفنية المدربة - كما ونوعا- من مختلف المستويات و في شتى المجالات و التي تعتبر بحق عنصر حيوي يقوم عليها تجسيد المشاريع، إذ أن نقص اليد العاملة الماهرة و المدربة في كثير مواقع الإنتاج يرجع في جزء كبير منه إلى انخفاض مستوى التكوين المهني.²⁵

فتفاوت بين برامج التكوين المنتهجة وواقع العمل الذي يتسم بالتحول و التغير الدائم يجعل عملية الاندماج المهني للأفراد في بيئة عمل أمرا بالغ الصعوبة ، فالمهارة أصبحت هي المقياس بل شرط ضروري في العملية الإنتاجية، إذن وحسب هذا المنطلق يبدو أن الاستثمار في التكوين و التدريب لا يعد إنفاقا ضائعا و إنما هو استثمار له قيمته، و مساهمته في بناء ديناميكية بين هياكل التكوين المختلفة و بيئة العمل بمفهومه العام ، و لكن هذا التفكير يوازيه تفكير آخر الذي يناقضه ليقول انه، مهما كانت درجة الإنفاق في برامج التكوين و التدريب إلا أن البطالة قائمة و بقوة لذلك لا يمكن أن ترصد أموالا باهظة و مجهودات متواصلة بدون جدوى²⁶ فهذه المقاربة لا تعتبر مقاربة ماركسية في تحليلها كون أن البطالة هي الجزء لا يتجزأ من أسلوب الإنتاج الرأسمالي²⁷ و إنما ترجع في تحليلها إلى أسبابا هيكلية و هي السبب الأول مرتبط بالتقنيات المستعملة في توقع التطور الكمي للمهن يعني صعوبة تكهن المهن الجديدة أو المتجددة السبب الثاني مرتبط بالتوقعات الاقتصادية العالمية ، أما السبب الثالث فناجم عن عدم استقرار اليد العاملة²⁸ ، و عليه يمكن القول أن علاقة التكوين بالتشغيل ليست علاقة ثابتة ، بحيث لا توجد مؤسسات اقتصادية أو حتى إدارات عمومية أو خاصة تستطيع فعلا وضع تصورات بدقة حول مناصب الشغل التي هي بحاجة إليها في آفاق 5 أو 10 سنوات²⁹ و عليه بات من الضروري تعميق الدراسات و البحوث ، بغية توجيه السياسة الاقتصادية حول علاقة التكوين و التشغيل و هذا يأخذ بعين الاعتبار ، تطور التقنيات و التكنولوجيا، إدخال شعب جديدة و تطويرها، تكيف الشعب القائمة مع الواقع الحديث... الخ .

2- المكون بين الاندماج المهني و الإغتراب:

التكوين المهني هو مجموعة الأنشطة و الجهود و البرامج التي تهدف إلى إعداد و تدريب و تنمية القدرات الفنية المهنية للأفراد من خلال إكسابهم المعارف و الاتجاهات اللازمة لأداء عملهم بنجاح، و يقصد بالتدريب المهني أو التكوين المهني والمصطلح الأخير الأكثر دقة إعداد العمال و الأفراد اعتداد مهنيًا معينا بقصد رفع مستوى إنتاجهم و إكسابهم مهارات جديدة لبناء أو تنمية ما لديهم من مهارات و فنون³⁰ بهدف إدماجهم مهنيًا في المجتمع، إلا أن عملية الاندماج كما أشار إليها عدة باحثين مرهونة في حدوثها ببعض العوامل الأساسية التي إذا ما توافرت، فإن الفرد باستطاعته الاندماج بسهولة داخل التنظيم ، وأول هذه العوامل وأهمها تأثيرا على الاندماج، الإختيار المهني، الذي يعني أن الفرد قد إختار طبيعة عمله الذي يمارسه في ظل

تنظيم معين بمحض إرادته الخالي من طابع الإكراه، و ذلك وفقا لخصائص محددة تميزه كالمستوى التعليمي و التكويني كما يكون قد اختاره لأنه قادر على منحه أجرا محترما مناسباً، أو لأنه عمل مستقر يضمن له مستقبلا و مسارا مهنيا³¹، أي هناك علاقة أشار إليها علماء النفس "في الشعور بالتوحد مع العمل" و هذا ما لا يؤدي به إلى الإغتراب عن العمل³²، ففقدان هذا الشعور و فقدان الرضى عن العمل و صعوبة تحقيقه يدفع الفرد إلى قبول أي عمل مقابل التنازل عن كثير من شروطه و هذا لضمان مصدر دخل يعينه على تغطية حاجياته، و يجد الفرد نفسه ممارسا لعمل تربطه به علاقة إغتراب شديدة، مبنية على أساس الإكراه و الإجبار و الإرغام، و هذا ما يجعله في حالة إحباط و الإحساس بالقلق و الإضطراب النفسي و الخوف من المستقبل المجهول، مما يتسبب كذلك في عدم تكيفه المهني و شعوره بأنه مغتربا عن العمل الذي فرضته عليه الظروف القائمة، حيث تزداد حدة مثل هذا الشعور خاصة عند أولئك الذين يتمتعون بمستوى تعليمي مرتفع أي ذوي الشهادات الجامعية³³

و قد عبر جورج فريدمان عن هذا الواقع ، بأنه كل عمل يشعر الذي يقوم به أنه خارج عنه هو بكل ما للكلمة من معنى، عمل مغترب مما لا يسهم الفرد فيه في إظهار كفاءاته و قدراته و طاقاته المهنية³⁴، بحيث يمكن تطبيق هذه المقاربة على الفئات التي تشغل وظيفة و تتقاضى أجرا، لكن من الناحية الفعلية لا تعمل ولا تضيف شيئا للإنتاج، بحيث إذا سحبوا من القطاع الذي يعملون فيه، فإن حجم الإنتاج لن ينخفض، و لعل هذا النوع من البطالة و عدم الاندماج المهني، يمكن رؤيته في قطاع الدولة حيث نلاحظ أن هناك تكديس كثير من العاملين في هذه المهنة أكثر مما يحتاجه الإنتاج في مثل هذا النوع من المهن³⁵ ، وهذا ما يعتبر تبديد للمورد البشري من جهة و المال العام من جهة أخرى و السبيل الوحيد للتخلص من مشكلة البطالة المقنعة و عدم الاندماج المهني هو الاستثمار في القطاعات المختلفة.

في هذا السياق يرى "ألان توران" أن العلاقات الاجتماعية في المجتمعات الحديثة كانت عمودية بين الأفراد أي أنها علاقات بين الطبقات فالفرد يكون إما في أعلى أو في أسفل السلم الاجتماعي، أما الآن ونظرا للتحويلات التي عرفتها المجتمعات المعاصرة، حدث هناك تحول من مجتمعات عمودية إلى مجتمعات أفقية أين الأفراد يتواجدون إما في مركز أو في محيط المجتمع أي بالتعبير الذي ركز عليه "توران"، "فنحن إما في الداخل أو في الخارج" ، ويقصد بذلك أن الأفراد في المجتمعات المعاصرة يكونوا إما في الداخل أي داخل المجتمع مندمجين فيه كليا ويمارسون أعمالا قارة، أو في الخارج أي خارج المجتمع كالبطالين وكالذين يشتغلون في القطاع غير الرسمي وأصحاب مناصب العمل المؤقتة والجزئية، فالمدمجين الذين يتواجدون في الداخل يتمتعون بالاندماج المهني والاجتماعي، بينما الذين يتواجدون في الخارج فهم المقصون وضحية التحويلات الاقتصادية العالمية والإقليمية، فهم محرومون من أي مشاركة فعلية في المجتمع.³⁶ وفي هذا الشأن يمكن التعبير عن الوضعية التي يشغلها المكون في سوق العمل بأنها تدرج فيما يسمى بالوضعية الهامشية التي تتولد جراء عدم ملائمة التكوين والتدريب الذي تحصل عليه الفرد مع متطلبات الضرورية لسوق الشغل ، بحيث يصبح الفرد يشعر في حقه في العمل ولكنه لا يستطيع الحصول عليه جراء مما يجعله يقبل أي عمل مقابل التنازل عن الكثير من شروطه، وهذا لضمان مصدر دخل يعينه على تغطية حاجاته، فيجد المكون نفسه عاطل عن العمل وممارسا لعمل في القطاع غير الرسمي، أو العمل مقابل أجر زهيد لدى الخواص، مما يجعله دائما في حالة الإحساس بالقلق والاضطراب النفسي والخوف من المستقبل، وهنا تصبح منظومة التكوين برمتها محل مراجعات ومسائلات عن جدوى وفحوى هذه الطاقات المعطلة التي أصبحت تضاف إلى الأعداد الهائلة من العاطلين عن العمل .

فعملية الاندماج المهني الأفراد في المجتمع لا تتوقف على منظومة التكوين فحسب وإنما تتعداها ليصبح ، هذا المفهوم أوسع من أن نحصره في علاقة بسيطة تتم بين منظومة التكوين وأصحاب العمل، فهاته العملية تتخللها عمليات أخرى لها دور في حصول الفرد على العمل، فالرأسمال البشري المعبر عنه بالسمات والقدرات الشخصية من خبرة وكفاءة ومستوى تعليمي، يكون في كثير من الأحيان لوحده غير كافي لحصول الفرد على عمل إذا لم يجدد، لذا أصبح من الضروري بل من الإلزامي تجديد وتوسيع

دائم لهذا الرأس، خاصة أمام التغيرات العميقة التي طرأت على النسق المهني، أين بدأ الكثير من الباحثين والدارسين يرون ما يحدث الآن هو انتقال إلى نوع جديد من المجتمعات التي لا تقوم أساساً على الصناعة والتصنيع، لقد دخلنا في رأيهم مرحلة النمو والتنمية تتجاوز الحقبة الصناعية بمجملها، وتعددت التسميات والمصطلحات المستخدمة لهذا النظام الاجتماعي الجديد، "المجتمع ما بعد الصناعي" أو "عصر المعلوماتية" أو "الاقتصاد الجديد"³⁷

المراجع:

1-Boutillier(s) : **travailleurs au XX siècle** , édition de Books, université bruxelles,2006,p90.

2-Ibid, p92

3-عامر سالم شنه: التشغيل في الوطن العربي الاتحاد الدولي لنقابات العمال الندوة العربية ، واقع وآفاق التشغيل في الوطن العربي ، الجزائر 9-14 ديسمبر ، المعهد العربي للثقافة المالية و بحوث العمل بالجزائر، الجزائر ، 1995 ، ص151.

4- مضر خليل العمر، التركيب الاجتماعي للمدينة والجريمة ، دار الكندي ،الأردن 2000 ،ص91

5-غانم غانم: تنمية القوى العاملة و أثرها في التشغيل، نفس المرجع ،ص57.

6- المركز العربي للتدريب المهني: التكوين المهني بأقطار المغرب العربي ،المؤسسة العربية للتشغيل ، طنجة 1998 ، بالتصرف.

7- نفس المرجع،ص52

8- نفس المرجع،ص53

9- نفس المرجع،ص55

10- نفس المرجع،ص56

11 Grazier (B) **Economie du travail et de l'emploi** ,Daloz paris,1992,P193.

12 Becker(GS) : **Humain capital**, New York, Colombia, University, press1964 in forcé (M) : **capital, social et emploi**, la revue année sociologique N :1,vol47,PUF, paris,1997 P145.

13-رمزي زكي: الاقتصاد السياسي للبطالة، المجلس الوطني للآداب الكويت ،1997،ص137.

14-تيسير الراوي: التنمية الاقتصادية، جامعة حلب ، دمشق،2000 ص140.

15- أنتوني قيدنز: علم الاجتماع ،ترجمة ، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 2005، ص463.

16- نفس المرجع ص462.

17- عبد القادر الهاشمي: العلاقة بين التكوين و التشغيل، الاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب ، المرجع السابق ص44.

18-Demontlibert(C): **la violence du chômage** , P.u Strasburg 2001 p35.

19- منظمة العمل العربية، الشباب و التنمية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الثالثة والعشرون، القاهرة 1996 ص83.

20-أولفقي إدريس: المستويات الدولية في مجال التشغيل،الاتحاد الدولي لنقابات عمال العرب،المرجع السابق ص103.

21-عامر سالم شنه: مرجع سابق ص136.

22-محمد تيسير علة: قاموس الاقتصادي، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت ص45.

- 23- مكتب العمل العربي، مجلة العمل العربية، القاهرة، العدد 64، ص224.
- 24- عبد القادر الهاشمي، مرجع سابق، ص45.
- 25- عامر سالم شنتة، نفس المرجع، ص155.
- 26- عبد القادر الهاشمي، مرجع سابق، ص45.
- 27- رمزي زكي، مرجع سابق، ص226.
- 28- عبد القادر الهاشمي، مرجع سابق، ص48.
- 29- نفس المرجع، ص49.
- 30- غانم غانم، نفس المرجع، ص57.
- 31- زيدان عبد الباقي: علم الاجتماع المهني، السعادة، القاهرة، 1976، ص2.
- 32- نفس المرجع، ص02.
- 33- نفس المرجع، ص02.
- 34- جورج فريدمان نافيل: رسالة في سوسيولوجية العمل، تر: (بولاند عمانويل). ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1985، ص16.
- 35- عيسى السراحنة: مشكلة البطالة و علاجها، اليمامة، بيروت 2000، ص103.
- 36 Tourraine (A) : « Face à l'exclusion in collectif, citoyenneté » et urbanité, esprit ,Paris, 1991, in Fretigne (c) **sociologie de l'exclusion**, collection « logiques sociales », l'harmattan ,Paris, 1999, p92.
36. نقلا عن، ستي زكية: البطالة عند الشباب، دراسة سوسيولوجية لدى الشباب البطال في الوسط الحضري لمدينة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 2000-2001، ص57.
- 37 أنتوني قيدينز: علم الاجتماع، تر، فايز الصباغ، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2005، ص462