

البعد السوسيو اقتصادي للتكوين المهني

(الجزائر أنموذجا)

**The Socio-Economic Dimension of Vocational Training:
(The Algerian Model)**بروك طارق¹ ، نجيب بولماين²**Berrouk Tarek¹, Boulmaine Najib²**¹ جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 ، الجزائر ، Tarekberrouk@yahoo.com² جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2 ، الجزائر ، houda.berrouk@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2021/11/29 تاريخ القبول: 2022/07/15 تاريخ النشر: 2022/07/31

الملخص:

يعتبر التكوين بالمفهوم العام و التكوين المهني خاصة إحدى الرهانات الأساسية والمرتكزات الضرورية لاكتساب الكفاءات المهنية، وازدادت أهميته مع مطلع القرن العشرين خاصة في الاقتصاديات المتطورة، أما في الجزائر وكغيرها من الدول النامية فلم يحظى التكوين المهني بالأهمية الكبيرة التي كانت تحظى بها المنظومات الأخرى إلا في السنوات الأولى التي تلت الاستقلال أين كان يشكل إحدى الدعامات الأساسية في القطاع الاقتصادي، لكنه غيب دوره لفترة طويلة شهدت في المقابل تطورا كميًا كبيرًا لنظام التعليم ما قلل من قيمته الاجتماعية والاقتصادية لكن مع بداية 2000 أعيد رد الاعتبار للتكوين المهني إذ أصبح من الضروري تنميته لتلبية احتياجات سوق العمل من يد عاملة مؤهلة قادرة على مواكبة التغييرات الحاصلة، لكن رغم هذه الهيكلة والتحديث الذي شهدته قطاع التكوين المهني إلا أنه لا زال يعاني من التبعية لنظام التعليم العام بل ويمثل وعاء لمخلفات هذا الأخير.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، التنمية، سوق العمل.

المؤلف المرسل: بروك طارق، الإيميل: Tarekberrouk@yahoo.com

Abstract:

Training in general and vocational training in particular is considered as one of the challenging necessities for the acquisition of professional competencies. Indeed, its importance has increased since the beginning of the twentieth century, especially in the developed economies.

In Algeria, as in other developing countries, vocational training did not gain the great importance that other systems had, except in the first years following the independence, when it was one of the main pillars of the post-independence development of the economic sector. However, its role decreased ever since because of a quantitatively significant development of the education system, which resulted in a reduction of the social and economic values of vocational training.

However, with the beginning of the 2000s, vocational training was rehabilitated as a necessity of the economic development and to meet the needs of the labour market in terms of a qualified workforce capable of keeping pace with the fast changes in the local and the international economic situations. However, and despite the structural modernization the vocational training sector has recently witnessed, it is still suffering from its dependence on the public education system and from the fact of limiting its role only to recycle whoever who could not make it through the education system.

Key words: vocational training, development, labour market

المقدمة:

يبدو أن التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفته مجتمعات العالم كافة ومجتمعاتنا العربية خاصة والتي صاحبها مجموعة من التغيرات والمستجدات المتنوعة التي طرحت علينا العديد من الموضوعات ومن بينها إشكالية التكوين المهني ومتطلبات الشغل.

كما أن علاقة التكوين المهني بالشغل تمثل ذلك البناء من الأبنية المكونة للمجتمع بل تعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها في تحقيق الاتزان والاستقرار والأمن والتقدم والازدهار في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية التي تطمح إليها كل الدول بما فيها الجزائر، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية وخاصة مع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة.

ساهمت كل هذه الأوضاع في إحداث تغيرات وتحولات على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي وبالخصوص على سياسة التشغيل في العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص.

ونتيجة لهذه الأوضاع ظهرت الحاجة إلى وجود علاقة وظيفية بين التكوين المهني والتشغيل أي الحاجة إلى نظام تكوين يستجيب لمتطلبات الشغل.

عرفت السياسة الاقتصادية في الجزائر أن التكوين المهني من مستلزمات البعد الاقتصادي للمجتمع والدولة والمؤسسة الصناعية، أما البعد السوسيوولوجي فيتمثل في اكتساب فئة عريضة من الشباب مستوياتهم التعليمية والتكوينية مهنة مستقبلية تجعلهم يساهمون في عملية التنمية، وتعد هذه العملية بالآلاف حيث أن مراكز التكوين منتشرة عبر جميع القطر الجزائري حتى على مستوى البلديات والدوائر والولايات والمراكز الصناعية والمهنية، فهي تمثل شبكة عريضة من القاعدة التحتية لتكوين الشباب.

كما عرف التكوين المهني في المدة الأخيرة إصلاحات جوهرية في نظام نسقه وحددت مراكز فعالة أدت بأدوار إيجابية في عملية التنمية، وعليه فإن التكوين المهني سعالجه بمخططاته الفعلية على مستوى الدولة ومن خلال النسق المهني نحدد الفعل الإنتاجي للمتكون وهذا بالصاق الجانب النظري والجانب البراغماتي المهني الواقعي للعملية الإنتاجية.

ومن ثم يعتبر التكوين المهني جزءاً أساسياً من النسق العام للنظام التربوي، حيث اكتساب المهنة من المخططات الاقتصادية للدولة، وكلما كان المجتمع مكوناً خاصة عند فئة الشباب الذين يملكون مستوى تربوي معين تستطيع أن تخلق شريحة اجتماعية وخاصة عند الشباب أو الفئة القادرة على الإنتاج، والتي تعتبر قوة أساسية في العملية الإنتاجية وبالتالي تحمي المجتمع من البطالة والانحراف.

إن تحليلنا للبعد الاجتماعي والاقتصادي للتكوين المهني، فتح لنا المجال في دراسة هذا الموضوع بقياسه من خلال المردودية ومن خلال الانساق التي تحكم هذا التكوين، حيث ان النسق التكويني من مستلزمات الواقع الاقتصادي، وقد كان ماكس فيبر يتساءل دوماً في أبحاثه في سوسيوولوجيا الصناعة عن:

هل ان التكوين المهني لازال مطلبا اساسيا في العملية الانتاجية ؟

هل ان التكوين بأبعاده المهنية والعلمية يلي حاجيات سوق العمل ؟

هل ان التكوين المهني يحدد مسار العامل من حيث الوعي والسيطرة على الإنتاج ؟

ان هذه المقولات التساؤلية لماكس فيبر، يحتم علينا ونحن كسوسيولوجيين، ان ندرس موضوع التكوين المهني بكل ابعاده سواء بالنسبة للعامل او المصنع او المجتمع او الدولة.

أولا: مفاهيم الدراسة:

1_تعريف التكوين المهني:

تختلف مسمياته من دولة إلى أخرى، ففي الدول الناطقة بالفرنسية تستخدم مصطلح formation أما الدول الناطقة بالإنجليزية تستخدم مصطلح training فالأولى تعني " تربية فكرية أو أخلاقية واكتساب المعارف النظرية وتطبيقها في أحد التقنيات (Rey Debord, 1989)، أما الثانية " يراد به عملية التعليم التي على إثرها يكتسب الفرد معارف " (Dictionary major newedition, 1995) إذا فمن خلال المعنى اللغوي لكل training وformation فمصطلح تكوين بالفرنسية تقابلها تدريب بالإنجليزية والفرق فقط هو في استخدامات اللغة وسوف يتم استخدام تكوين مهني بسبب اعتماده من قبل المنظومة التربوية والسياسة في الجزائر.

2_تعريف التنمية:

التنمية لغة: " تعني الزيادة، كأن نقول: نمتي المال وزاد، وتعني الإسناد والرفع، كأن نقول: نمتي الحديث على الفلان، إذا أسنده ورفعه إليه، كما تعني النسب كأن نقول: انتمى الرجل إلى أبيه، كما تعني الإبلاغ من وجه النميمة والإفساد " (صلاح الدين ، 2004)

أما اصطلاحا: هي عملية رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للفرد والمجتمع بغرض تحقيق الرفاهية لهما وتكامل عناصر حياتهما(حسن ، 1983).

فقد تشعبت آراء العلماء في وضع تعريف محدد للتنمية، وذلك وفقا لتنوع خلفياتهم العلمية وخبراتهم العملية فمنهم من أولى اهتماما زائدا بالجانب الاقتصادي للتنمية، وفريق ركز على التنمية

السياسية، وآخر شغل بدراسة التغيير الاجتماعي، وثلة تابعت الناحية الإدارية وعلقت آمالا خاصة على عملية التطور الإداري.

3_تعريف سوق العمل:

سوق العمل لغة: الوسط، الحيز، المكان، يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها (سامي ، أكتوبر 1990)

أما اصطلاحاً: يعني المكان الذي يتركز على وجود عدة مؤسسات تتنافس حول من يستقطب أكبر حجم من اليد العاملة، يتحدد ضمن الإطار الجغرافي وضمن الحدود التي توجد فيها المؤسسات من أجل المنافسة.

ويعرف الاقتصاديون سوق العمل بأنه: " حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل " (منصور، 1975).

وقد عرف كل من: M. Marié و Joséred rigués dos Santos أن: " سوق العمل تعتبر قوة العمل على أنها سلعة وهي في نفس الوقت تنتج أحياناً باعتبارها كمشكل ومرة كواقع ملموس، وأن سيورة إنتاج قوة العمل، تتحدد من خلال رأس المال وتشكيله، وهذا ما نسميه التراكم الأولي " Jose (redreguese et autres, 1971).

ثانياً: ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام وسوق العمل في الجزائر

1_ارتباط التكوين المهني بالتعليم العام في الجزائر:

يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاثة قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة وهي: وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين، ويضم:

_تعليماً أساسياً وإجبارياً لكل الأطفال يدوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط ويتوج بشهادة التعليم المتوسط .

_تعليماً ثانوياً يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي .

_تعليماً وبحثاً جامعياً يتوج بشهادة جامعية.

_تكويناً مهنياً يوفر تكويناً أولياً وتكويناً مستمر يتوج بشهادة مهنية أو تأهيل مهني في فروع وتخصصات مهنية متعددة.

وقد واجه التكوين المهني بالجزائر قبل الشروع في الإصلاحات بالرغم من الجهود المبذولة من طرف القطاع صعوبات كبيرة ناجمة عن الاختلال في النظام التربوي لا سيما بعد نهاية مرحلة التعليم القاعدي الإلزامي حيث تميز بما يلي :

— عدم وجود تواصل منطقي ومنظم بين نظام التكوين المهني ونظام التعليم العام وكأنه كل قطاع منغلِق على نفسه ولا يعلم أي شيء مما يجري في القطاع الآخر.

— نظرة المجتمع إلى التكوين المهني نظرة استخفاف حيث تعتبر معظم الأسر الجزائرية التحاق أبنائها بالتكوين المهني كفشل في متابعة التعليم العام والدراسات الأكاديمية التي يرونها المؤهل الوحيد الموصل إلى فئة النخبة في المجتمع.

— انصبت كل مجهودات التكوين على الجانب الكمي من خلال التكفل بالأعداد الهائلة من المتسربين على حساب الجانب النوعي (توفيق ، 2011)

— التكوينات المتوفرة لا تستجيب بالضرورة لاحتياجات سوق العمل وكان لهذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية تمثلت في تزايد البطالة نتيجة لعدم تطابق مخرجات التكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.

مع العلم بأن التشخيص للواقع الحالي يدعونا إلى ضرورة إعادة النظر في إستراتيجية وفلسفة المشروع الاجتماعي للتربية والتكوين من أجل بناء نسق تربوي متكامل وإزاحة الهرمية الموجودة حالياً بين التعليم العام، والتعليم التقني والتكوين المهني، مع تغذية فكرة الترقية للأفراد في مختلف التوجهات وتساوي اعتبارها، وذلك بفتح جسور متكيفة ليس فقط بين التعليم العام، التعليم التقني والتعليم الجامعي وإنما أيضاً بين التكوين المهني وهذا الأخير.

كما أن التكامل بين مكونات النسق يجب أن يهدف إلى مكافحة الخروج المبكر لعدد كبير من الشباب من النسق التربوي، وذلك بالعمل على تجسيد توازن كمي أحسن بين مختلف المكونات وتناسب نوعي جيد بين التعليم الأساسي والتعليم الثانوي من جهة والتعليم الأساسي والثانوي مع التكوين المهني من جهة أخرى.

2_ارتباط التكوين المهني بسوق العمل في الجزائر:

كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه، وأصبح يعمل بقواعد وأهداف داخلية كما إن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز

التكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها للتكوين.

ففي الجانب التعليمي كذلك لوحظ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن، أي انه لم يتم استحداث المناهج وتجديدها، مما أدى هذا الوضع بأصحاب المؤسسات إلى عدم اعتبار التكوين استثماراً منتجاً، بل اعتبر تكلفة وهدر للأموال، كما انه ظهر غير قادر على توفير يد عاملة مؤهلة.

ومع معظم الانتقادات الموجهة في بلادنا لجهاز التكوين المهني، والمتعلقة أساساً بعدم ملائمة برامجه مع عالم الشغل والتطورات الحاصلة، والتي تتطلب العمل الجاد من اجل انجاز وتحديث برامج التكوين المهني التي تتماشى مع التغيرات ليسهل إدماج المتكويين في عالم الشغل دون اللجوء إلى أيدي عاملة مستوردة (توفيق ، 2011)

فمن الملاحظ أن خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة، وان هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لأن نسبته كانت ضعيفة (حميدة، 2015) .

ومع تكاثف الجهود المعتبرة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين للنهوض به " الذي يسعى إلى تأهيل الشباب المتربصين حسب حاجيات الاقتصاد الوطني في تخصصات تتماشى مع متطلبات المتعاملين الاقتصاديين، حيث أشارت أرقام الوكالة الوطنية للتشغيل الخاصة بالسداسي الأول من سنة 2017 إلى أن 83% من خريجي التكوين المهني يتم إدماجهم في مدة تقل عن 6 أشهر من تاريخ إيداعهم طلب العمل لدى وكالات التشغيل، وان هذه النسبة قد ارتفعت ب 3% مقارنة مع نفس الفترة من سنة 2016، أما فيما يخص الحصيولة المسجلة من قبل الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب فان 60% من حاملي المشاريع هم من خريجي مؤسسات التكوين المهني " -www.ech-chaab.com\ar\ الوطني\ث () ، نشرت في : 02\10\2018)

3_أساليب الإدماج المهني في الجزائر:

لقد تميزت سوق العمل في الجزائر منذ نهاية الثمانينات وبداية التسعينات بارتفاع كبير لنسب البطالة والتي وصلت إلى حدود 30% فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها الجزائر خلال هذه الفترة والتي اتسمت

بتراجع كبير في حجم الاستثمارات وانخفاض أسعار النفط أدت إلى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل، حيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة ملموسة في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد أكبر لطالبي العمل إضافة إلى ما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر وشروعها في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة الذي كانت أول نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال فالملاحظ أن قناعات الدولة قد تغيرت أين كانت في مرحلة السبعينات تضمن عن طريق مؤسساتها العمومية فرص التشغيل لجميع الفئات الاجتماعية باختلاف أعمارهم ومؤهلاتهم ضمن سياسة التشغيل الكامل *plein emploi*.

خلال السنوات الأخيرة شهد قطاع التكوين المهني اهتمام السلطات العمومية حيث عملت جاهدة على ربطه مع عالم الشغل لأجل مساهمته في تأهيل الشباب وتحضيرهم لدخول سوق العمل، إلا أن هذا يبقى غير كافي بمجرد منح تأهيل، لأن العالم تطراً عليه تحولات مستمرة في مختلف الميادين، فالتطورات التكنولوجية التي تطراً على وسائل وطرق الإنتاج تحتم مرونة وملائمة مناهج التكوين والتحويلات الجديدة.

في الثمانينات كان الاقتصاد بحاجة لليد العاملة المؤهلة نظراً لارتفاع وتيرة التصنيع فإدماج خريجي التكوين يتم بصفة عادية، لكن مع أزمة النفط التي عرفتھا الجزائر منتصف الثمانينات كان لها ثقل كبير وهذا بتدهور الاقتصاد الوطني، إضافة لإعادة الهيكلة التي عرفتھا المؤسسات العمومية.

قام مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات خلال سنوات التسعينات بتقييم مشكل الإدماج وهذا بمجموعة من التحقيقات سنة 1992، 1996، 1997.

أما تحقيق 1992 خرج بالنتائج التالية (وهيبة، 2006) :

إدماج المتخرجين حسب المستويات التكوينية كان كالآتي:

المستوى الأول: 0% لم يكن هناك إدماج، المستوى الثاني: 5.9%، المستوى الثالث: 7.5%، المستوى الرابع: 22.5%، المستوى الخامس: 42.4% (وهيبة، 2006).

فيما يخص نسبة مستوى إدماج عرفت تطور غير منظم، حيث انتقلت من 14.1% في سنة 1995 إلى 16.6% في سنة 1996، لتتنزل إلى 14.5% سنة 1997.

كما كشفت التحقيقات أن الممتهين يدجون في مناصب عمل دائمة بصفة كبيرة مقارنة مع المتخرجين من النمط الإقامي خلال السنوات الثلاثة، وهي موزعة كالآتي:

➤ 1995 : 40.8% نمط التمهين مقابل 34.4% نمط إقامي .

➤ 1996 : 43.8% نمط التمهين مقابل 25.5% نمط إقامي.

➤ 1997 : 44.2% نمط التمهين مقابل 25.5% نمط الإقامي (وهيبة، 2006،).

أما من خلال القطاعات فالنتائج أشارت إلى أن القطاع العمومي عرف انخفاض في عدد مناصب مقارنة مع القطاع الخاص، فالقطاع العام وظف 35% في سنة 1995 و38.9% في سنة 1996، 26.3% في سنة 1997. أما القطاع الخاص فقد وظف 39.2% خلال سنة 1995، 35.6% في سنة 1996، وفي سنة 1997 وظف 50.6% حيث تم إدماج المتخرجين بصفة كبيرة في القطاع الفلاحي والسمعي البصري (وهيبة، 2006).

ثالثاً: استراتيجيات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر

1_ طبيعة علاقة التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

إن علاقة التكوين المهني بالشغل هي العلاقة التي تتفاعل بداخلها قوة الاتجاهات الرئيسية للحاجات والصراعات الاجتماعية بل أيضاً مقتضيات الاقتصاد، فخلال فترة 1966-1985 كانت علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقات بين المواطنين والدولة طالما أن كل من التكوين والشغل كانت تشرف عليهما الدولة، وفي هذا الإطار كان الشغل يعد عاملاً أساسياً في اختلال المنظومة، وكانت سوق الشغل تعاني من ارتفاع كبير لمتطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل، حيث كانت الدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين .

لقد كانت حاجات الشغل كبيرة حيث ان كل مستفيد من التكوين يجد منصب عمل على الفور وكان هذا الوضع سبباً في تجزئة سوق الشغل حسب القطاعات الاقتصادية حيث كانت عقود العمل مسبقة بعقود التكوين وكانت القطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999)

ويتطلب هذا السياق الجديد إذن اقتصاد حقيقي يأخذ في الحسبان جميع العوامل التي تحدد العرض والطلب في قطاعي الشغل والتكوين ويدرس عملية المواجهة تقديراً حقيقياً (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999).

إن علاقة التكوين المهني بالشغل التي تقوم هي الأخرى تحت الضغوط المعقدة المتقاربة التي يمارسها العرض والطلب للعمل المؤهل، وغالبا ما يدفع التقارب إلى الأعلى الطلب الشامل للتكوين المنبثق عن

الأفراد إما التنافر فانه يأتي من التطلعات إلى إتاحة تحصيل مناصب الشغل ذات الأجور الجزية لكنها تتطلب تكويننا مهنيا.

ويتوقف طلبات المؤسسات على إنتاج حجم محدد من العمل الموزع حسب تنظيم داخلي للموارد البشرية، الذي يضمن لها تكافؤا بين الأجر الحقيقي ومردودية العمل الهامشية (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999،) .

يعود طلب التكوين المهني على الجميع بالفائدة، بينما تتطلب آليات السوق وجود احتياطي من اليد العاملة غير المؤهلة، وتتغير العلاقة بين الشغل والتكوين جذريا في إطار تحديد الحجم اللازم لتكوينه وكذا فروع التكوين والمستويات في معرفة أحسن العوامل المحددة لطلب العمل المؤهل وعرضه وكذا لسوق العمل واضحة المعالم هي الطريقة الأفضل لربط التكوين بالشغل (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999).

كما يعتبر التكوين المهني عامل ترقية مستمرة للعمال وضمان التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وبالتالي فهو واجب ذو منفعة وطنية مفروض على العمال والهيئات المستخدمة والدولة في آن واحد، ويعتبر القانون المتعلق بتخطيط التعداد (1984) امتدادا للأمر الصادر في سنة 1976، حيث حدد آليات تنظيم توافد التلاميذ بين أطوار التعليم والتكوين المهني والحياة العملية (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999) .

2_ واقع الطلب والعرض في مجال التكوين المهني في الجزائر:

فيما يتعلق بالطلب يجب أن نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل أولئك الذين توقفوا عن الدراسة، والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين، وعلى العموم فان قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكوا عجزا في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة، ونقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة ثانية.

_ طلب التكوين :

***الطلب الموجود:** تعتبر طلبات التكوين الموجودة (أو النظرية) جد معتبرة وتشكل من أربع فئات :

- المتسربين من المدارس سنويا والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف أطوار المنظومة التربوية، ويقدر عددهم ب 500000 تلميذ سنويا.

- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين وتقل أعمارهم عن 30 سنة، ويشكلون الأغلبية العظمى من البطالين حيث تقدر نسبتهم ب 80%، وتتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الإطلاق تكويناً مهنيًا.
- العمال المسرحون : الذين قارب عددهم 400000 في نهاية سنة 1998 .
- العمال الموجودين حالياً في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها أن يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم أو يكتسبوا تأهيلاً جديداً، بالنظر إلى التطورات التكنولوجية في المحيط الاقتصادي الجديد، ويقدر عددهم بحوالي 100000 شخصا سنويا (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999).
- *الطلب الحقيقي:

إن الطلب الحقيقي (أو المسجل) في مجال التكوين المهني يقتصر أساساً على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية، وخلال الفترة الممتدة بين 1995 و1998 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55% من مجموع المتسربين من المدرسة، مما يعني أن نسبة 45% من المتخلين عن الدراسة أو المطرودين من المدارس لا يرغبون في التكوين، وأن نسبة 70% من المتخلين عن الدراسة أو المطرودين لا يستفيدون من التكوين .

3_ إجراءات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

اتخذت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر مجموعة من الإجراءات لربط التكوين المهني بالشغل حيث بدأت تتدارك هذا الوضع باتخاذ تدابير عديدة في هذا الاتجاه:

* إنشاء مرصد للتكوين المهني والشغل الذي نص عليه القانون التوجيهي المتعلق بالتكوين المهني، مهمته إعطاء صورة واضحة للسلطات العمومية حول التكوين والشغل في الجزائر.

* إعادة تنظيم الصندوق الوطني لتنمية التدريب والتكوين المستمر، تشجيعاً للمؤسسات على تكوين وتأهيل عمالها، ودعم المركز الوطني لتطوير التكوين المستمر.

* جلسات التكوين والتعليم المهني التي نظمتها وزارة التكوين والتعليم المهنيين مع أطراف ووزارات معينة: وزارة الصناعة وترقية الاستثمارات، وزارة التهيئة الإقليمية والبيئة والسياحة لمناقشة أوضاع وآفاق القطاع من خمس ورشات:

ـ الورشة الأولى: تقييم وتطوير التكوين المهني.

ـ الورشة الثانية: علاقة النظام الوطني للتكوين والتعليم الوطني مع محيطه الاجتماعي والاقتصادي.

ـ الورشة الثالثة: التكوين المهني المستمر.

ـ الورشة الرابعة: التعليم المهني.

ـ الورشة الخامسة: التمهين.

وعلى هذا الأساس سعت كل من وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي على إيجاد صيغ مختلفة للتعاون والتنسيق فيما بينها وذلك لمواجهة مختلف التطورات الحاصلة في سوق التشغيل خاصة طلبات الشغل وعروض الشغل، وتمثل أهم آليات التنسيق فيما يلي:

ـ قيادة النظام عن طريق الطلب: يعتبر نظام التكوين المهني همزة وصل بين قطاع التربية والشغل ويعمل على تحقيق معادلة معقدة بين تدفقات الطلب الاجتماعي والاحتياجات الشغل من اليد العاملة المؤهلة، لذلك وضعت وزارة التكوين والتعليم المهنيين شراكة منذ سنة 2000 من خلال إبرام اتفاقيات على مستوى الإدارة المركزية أو على المستوى المحلي وهذا قصد التكفل باحتياجات الشغل، حيث تم في هذا الإطار ما يلي:

- 100 اتفاقية إطار ممضاة مع مختلف الوزارات، القطاعات الاقتصادية، هيئات الدولة، الاتحادات المهنية والجمعيات والتي من بينها قطاع الشغل.
- 6047 اتفاقية على المستوى المحلي تطبيقا لاتفاقيات الإطار.
- 344897 عامل تم تكوينه في إطار هذه الاتفاقية خلال السداسي الأول لسنة 2011.
- إبرام 471 اتفاقية خاصة على المستوى المحلي وتكوين 37553 عامل.

ـ لجنة الشراكة الولائية: تحت السلطة المباشرة للوالي تتكون هذه اللجنة من العملاء الاقتصاديين ومصالح الإدارة الولائية المكلفة بالشغل، التربية، الشباب والرياضة والحركة الجمعوية.

- تأسيس نظام إعلامي فعال حول التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات الشغل على المستويين الوطني والجهوي.
- المساهمة كأداة لسياسة تنمية التكوين والتعليم المهنيين لتحديد الاحتياجات في التكوين والمؤهلات.
- تقديم وسيلة مساعدة في اتخاذ القرار من خلال تعريف وتقييم وتحسين أجهزة التكوين والتعليم المهنيين.

4_ توفير فرص التكوين في الجزائر:

تشكل قدرات الاستقبال وتنوع أنماط التكوين ومدة الدراسة والمردودية الداخلية للعناصر الأساسية في تحديد فرص التكوين، حيث قدرت القدرات البيداغوجية ب: 247000 منصب

● تكوين سنة 1998، وتتنوع هذه القدرات حسب قطاع التكوين (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، نوفمبر 1999).

واهم ما يلاحظ هو تواجد قدرات كبيرة للتكوين مستغلة دون طاقتها وتبعثر التقدير للتكوين المنجز خلال عقود من الزمن، وبسبب هذه الوضعية قررت السلطات العمومية تحويل 37000 مقعد بيداغوجي، بما يعادل 66000 منصب تكوين، تدريجياً لصالح القطاعات الاجتماعية التربوية.

إن أزمة النمو التي عرفها القطاع في مجال توسيع قدرته لم تحل بعد، خاصة فيما يتعلق:

- بناء الهياكل والتجهيزات وكذا التأطير.
- صعوبة التزويد بالمكونين ذوي كفاءات.
- الانعزال النسبي للتكوين عن الوسط المهني.
- ضعف قدرات المخططات البيداغوجية للقطاع، وعليه فان التنسيق بين مختلف أنماط التكوين وتطورها المنسجم يتوقف على دعم هذه القدرات وتطويرها.

وإضافة إلى ذلك فان تطوير التكوين بالتناوب الذي يعد الوسيلة المفضلة لانفتاح جهاز التكوين على عالم الشغل وتنويع فرص التكوين، سيسمح بتكييف تقنيات الإنتاج بما يتوفر عليه الجهاز من هياكل الدعم البيداغوجي.

رابعا: التكوين المهني في الجزائر_ صعوبات وتحديات_

1_ صعوبات ربط التكوين المهني بالشغل في الجزائر:

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن متطلبات الشغل، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين، ومع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها إلى التكوين، هذه الوضعية أدت إلى: (صابر و منى ، 15ماي 2014) :

- إن التكوين الذي يلحق لهم غير كفيل بتحضيرهم لممارسة المهنة.
- ارتفاع نسبة التسرب إلى أكثر من 20% في المعدل العام.

- عدم توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر .
- ضعف التنسيق بين القطاعات .
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم المواءمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ماهو مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وماهو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى اثر ذلك تضع استراتيجيتها التكوينية في توجيه التكوين المهني (حميد ، أكتوبر 2011)

2_تحديات التكوين المهني في الجزائر:

إن سياسة التكوين المتبعة من طرف السلطة العمومية، لم تعد ملائمة للتطور والتحول الذي عرفته بنية الاقتصاد الوطني حيث أن القطاع الخدماتي ما فتئ يعرف زيادة في حجم نشاطاته وفي تعداد مستخدميه، وفي المقابل شهد القطاع الصناعي نوعاً من الركود، إن لم نقل تدهوراً في تأثيره وحجم استثماراته وعدد مستخدميه، والغريب في الأمر أن مضامين برامج التكوين بقيت على حالها من حيث الاختصاصات التي شرع في التكوين فيها منذ السبعينات، والتي أعطت الأولوية للمهن والتخصصات ذات الطابع الصناعي الذي كان مهيمناً في تلك الفترة، دون إدخال تعديلات تتلاءم مع التحول الحاصل في طبيعة ونوعية المهن الأكثر طلباً حالياً من طرف المؤسسات والتي تخص في غالب الحالات المهن الخدماتية.

هذا التباعد بين المنظومة التكوينية والمنظومة الاقتصادية أسهم في الإخلال بآليات سير سوق العمل وبالتوازنات بين عروض وطلبات العمل. فرغم ما حققه قطاع التكوين المهني إلا أنه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه، من بين هذه الصعوبات نذكر منها:

*نقص هياكل الاستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني، كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية.

*نقص التجهيزات التكنولوجية، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة وغير مواكبة لتلك المعمول بها في ميدان العمل، ما يؤدي لصعوبة التكيف مع ميدان العمل.

*بطء التكوين في مسايرة التغيرات، حيث اهتم المسؤولين في طرق تلبية الطلب المتزايد على التكوين، في الوقت الذي كان يحصل تطور تكنولوجي، وهذا ما يجعله غير مساير للتطورات الحاصلة.

*التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية، وهذا ما يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين منه (غياث ، 2006).

*قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى.

وتبدو التحديات التي يجب تحويلها إلى رهانات لتحقيق التنمية والتي يمكن كسبها مرتبطة بما

يلي:

- ضرورة إدارة إيرادات المحروقات وتأمين هذا القطاع برؤية إستراتيجية بعيدة المدى.
- تكييف وتحسين بيئة الأعمال والنشاطات بهدف جذب الاستثمار.
- تحسين الخدمات المقدمة وترقيتها في جميع القطاعات (Mahfoud, 1995)

أ_ شهادة التكوين المهني ومنصب العمل :

تحرص الدولة الجزائرية على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصر من عناصر الإنتاج، لذا تعمل على تحرير طاقته واستثمارها بطرق مثلى في تحقيق غايات التنمية الحقيقية " ويتطلب ذلك التركيز على إعداد الفرد وتنمية قدرته على التعليم الذاتي المستمر وملاحقة المعرفة المتجددة واستيعابها وتأصيلها واكتساب المهارات المتقدمة " (رابح، 2006 .)

إن تحقيق هذه النتائج الإيجابية مرهون بمدى تكفل قطاع التكوين المهني بالشباب المتوافد عليه سنويا، والذي لن يتأتى إلا بالتكفل الجدي بهذا القطاع ونجاعة أساليبه لتجاوز حالة التكوين المهني الغير متكيف Formation Professionnelle Inadaptee إذا فالضرورة تقتضي وجود علاقة قائمة ومتبادلة بين قطاع التكوين المهني والمؤسسات المستخدمة للشباب حاملي شهادات التكوين المهني، وقد اعتبر رواد نظرية الرأس المال البشري أن لشهادة التكوين دور اقتصادي، فنجد Becker يذكر أن " الشهادة هي عبارة عن بطاقة للدخول إلى سوق العمل " أما Maraden.D فيرى " أن الأفراد يتنافسون للدخول إلى سوق العمل، فالشهادة هنا توظف كإشارة أو دالة للاستخدام " (Thomas et Michelle, 2004)

إذا نفهم من ذلك أن الشهادة تعتبر الارتباط القانوني بين جملة من المعارف العلمية والنظرية لمهنة معينة في مجال تقني ومعرفي معين بمنصب عمل محدد، ويعتبر تكوين حاملي شهادات التكوين المهني من الأولويات

الاقتصادية لأي بلد لأن استغلال هذه القوة المكونة على مستويات علمية ومهنية عالية يضمن استمرار القطاعات، وقد أقر Claude Dubar " حقيقة أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة والعلاقات بين المدرسة والمؤسسة والتكوين والعمل يمكن أن تكون أعمق إن لم تنظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية للدولة الحديثة " (بلقاسم ، 2002) .

فالسعي الدائم والمرحلي للدولة لمحاولة ملائمة الشهادة مع منصب العمل من خلال جملة الإجراءات والتدابير وفق تصورها لإصلاح وإعادة تنظيم هذا القطاع، فقد كانت حركة التصنيع التي عرفها المجتمع خلال السبعينات ساعدت على إنشاء معاهد مرفوقة بإرسال بعثات للتكوين بالخارج وتدعيم القطاع بقاعدة تكنولوجية لتوفر المؤسسات الوطنية على يد عاملة مؤهلة، واستمر انشغال ربط التكوين المهني باحتياجات سوق العمل إلى " إلى مشروع التمهين سنة 1980 الذي استهدف إشراك المنظومة للإنتاج لخلق قوة عمل تستجيب لضرورات المرحلة من خلال تنويع مسارات التكوين " (غياث ، 2006)
إذن وأمام هذه الوضعية التي آلت لها مصداقية القطاع ككل وليس الشهادة فحسب، والتي تحدث عنها الكثير من المحللين الاجتماعيين والاقتصاديين الجزائريين، فنجد على سبيل الحصر، "سفير ناجي" يعلق على تجربة التكوين المهني بالجزائر " أنها تعبر عن قطيعة خطيرة بين القطاع الإنتاجي والنظام التربوي، إذ الأمر يتجاوز مسألة الفروع البسيطة القابلة للتصحيح لتصل إلى حد الاختلال في التسيير " (ناجي ، بدون سنة نشر) .

في ضوء التحديات التي تم تقديمها آنفا، يبقى من المهم عرض بعض المقترحات التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين عن طريق التفاعل بينها وبين متطلبات الشغل وذلك كما يلي:

— ضرورة الأخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني، ومن ذلك تقرير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين، وهي مجموعة توصيات اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية (التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، 2008) .

— تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، من خلال رؤى جديدة ، طرح برامج جديدة، على اعتبار أن هذا التقارب يساهم في إدماج الشباب في مجتمعه، وتركيز صناع القرار على الملفات الاقتصادية، هذا التعاون المجتمعي

السياسي بين كل الأطراف سيخدم استحقاقات شباب الجزائر اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ويحقق الأهداف التنموية المسطرة (احمد، 15ماي 2014).

إن التكوين يحتاج إلى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة، ومع اهتمام خاص بالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري وتطورها ونموها وآفاق تطويرها، ومشكلاتها في المستقبل، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة، ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة (علي، 11-13\07\2005) وذلك من خلال:

- توفير البيانات الكمية عن حاجيات الشغل إلى التخصصات المختلفة.
- مشاركة المؤسسات الاقتصادية في التخطيط وصياغة البرامج والمناهج.
- إسهام المؤسسات الاقتصادية في تمويل التكوين المهني إسهاما فعالا .
- وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني (محمد عبد الوهاب ، مابين 8-10 ديسمبر 1998) .

خامسا: التوصيات والاقتراحات

في ضوء التحديات التي تم تقديمها آنفا، يبقى من المهم عرض بعض المقترحات التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين عن طريق التفاعل بينها وبين متطلبات الشغل وذلك كما يلي:

اعتماد تخصصات تلائم بين الجانب النظري ومتطلبات سوق العمل من أجل التقليل من حدة البطالة.

ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التكوين المهني مثل : التجربة الانجليزية والألمانية واليابانية والكندية.

تكييف عروض التكوين مع الحاجيات التي تفرضها التغيرات الاقتصادية.

تطوير وتشجيع البحث والإبداع في التكوين والتعليم المهنيين.

تبادل المعلومات والتنسيق بين مختلف الوزارات : وزارة التكوين والتعليم المهنيين ووزارة العمل مثلا.

عقد اتفاقيات شراكة مع مختلف المتعاملين الاقتصاديين من أجل تحديد نمط التكوين والمناهج المستعملة وكذا التخصصات وعدد المترشحين.

— ربط توزيع مؤسسات التكوين المهني بخصوصية المنطقة واحتياجاتها، وليس بمعيار التعداد السكاني فقط، وهنا لابد من ضرورة إشراك الجماعات المحلية البلدية والولاية ومسيري المؤسسات التكوينية، لأن العبرة ليست بزيادة عدد المكونين، لكن بنوعية التكوين، ومن ثم إمكانية الإدماج. — ضرورة إيجاد توازن بين مخرجات التكوين المهني ومدخلات سوق العمل.

— تشخيص الواقع بناء على دراسات علمية، وإشراك كل الفاعلين في هذا التشخيص بالنقاش والتحاوور العلمي الجاد دون إقصاء أو تهميش، للوصول إلى صياغة تصورات تعكس واقع المجتمع بكل تناقضاته.

4. خاتمة:

إن الجهود الكبيرة التي بذلت في تنمية جهاز التكوين المهني في الجزائر حققت قاعدة تحتية هامة تعتبر عامل يشجع على تطويرها وتحسين فعاليتها، مع العلم بان التشخيص للواقع الحالي يدعونا إلى ضرورة إعادة النظر في استراتيجية وفلسفة المشروع الاجتماعي للتربية والتكوين من اجل بناء نسق تربوي متكامل وإزاحة الهرمية الموجودة حاليا بين التعليم العام، والتعليم التقني والتكوين المهني، مع تغذية فكرة الترقية للأفراد في مختلف التوجهات وتساوي اعتبارها، وذلك بفتح جسور متكيفة ليس فقط بين التعليم العام، التعليم التقني والتعليم الجامعي وإنما بين التكوين المهني وهذا الأخير.

5_ قائمة المراجع:

- ¹—صلاح الدين شروخ.(2004). علم الاجتماع التربوي. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع.
- ²—حسن ابشر الطيب.(1983). التنمية الادارية بين النظرية ومكونات التجربة العملية. لبنان: دار الجبل.
- ³— سامي ذبيان وآخرون.(أكتوبر1990). قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية،المملكة العربية السعودية: رياض الريس للكتب والنشر.
- ⁴— منصور أحمد منصور. (1975). القوى العاملة :تخطيط وظائفها وتقويم ارائها . الكويت: وكالة المطبوعات.
- ⁵—سامعي توفيق.(2011) . مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا. الجزائر: جامعة فرحات عباس سطيف2.

- ⁶ _ حميدة جرو . (2015). مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة. رسالة ماجستير في علم الاجتماع. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 7_رحمون هلال. (أفريل 2006). تطابق التكوين المهني والتشغيل في الجزائر كحل لمشكلة البطالة _ دراسة حالة خريجي مؤسسات التكوين المهني والتمهين _ الجزائر: مجلة سعد دحلب.
- 8_محمد قرقب.(2005) . عرض حول التوجيه والارشاد في برامج واجهزة التشغيل بالجزائر. الندوة الاقليمية عن دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب. طرابلس: المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
- 9_ ليازيد وهيبة .(2006) . أهمية التكوين المهني بالجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التسيير. الجزائر: جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان.
- 10_ مديرية التكوين المهني لولاية سوق أهراس.
- 11_المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لجنة علاقات العمل . (نوفمبر 1999) . الجزائر: مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل.
- 12_بحري صابر و خرموش منى. (. 15 ماي 2014 .). واقع التكوين المهني واليات التنسيق بينه وبين قطاع التشغيل في الجزائر . ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي حول التكوين المهني في الجزائر. الجزائر: مخبر المسالة التربوية في ظل التحديات الراهنة.
- 13_حميد بوزيدة . (2011) . مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر. ورقة عمل في ملتقى دولي حول مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية. مملكة البحرين:المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- 14_بوفلجة غياث .(2006) . التكوين المهني والتشغيل بالجزائر . الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- 15_كعباش رابع .(2006) .سوسيولوجيا التنمية. الجزائر:مخبر علم الاجتماع والاتصال.
- 16_سلاطنية بلقاسم و قيرة إسماعيل و غربي علي. (2002). تنمية الموارد البشرية. الجزائر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 17_ناجي سفير. (بدون سنة نشر). محاولات في التحليل الاجتماعي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب.

- 18_ التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي. (2008). مهارات من اجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية. سويسرا: مكتب العمل الدولي.
- 19_ احمد بلقمرى. (15ماي 2014). التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل __ التحديات والفرص المتاحة _ الجزائر: مخبر المسالة التربوية في ظل تحديات النزاهة.
- 20_ علي الحوات. (2005). دور الارشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب. الندوة الإقليمية. طرابلس: منظمة العمل العربية.
- 21_ مُجّد عبد الوهاب العزاوي. (1998). تنويع التعليم الثانوي العام والمهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل. الجزائر: ورقة مقدمة إلى الملتقى الدولي حول التعليم ما بعد الأساسي .
- 22_ Rey debore jostte.(1989). Dictionnaire méthodologique du français. Paris: **actuel**, Robert methodologies.
- 23_ Dictionary major new edition. (1995). paper back. second edition 1995 harper Collins publishers ISBN000470 780_.
- 24- José redrégues dos Santos et Michel Marie.(Décembre 1971).paris : migration et force de travail.
- 25- Mahfoud Djeber.(1995). la privatisation des Enterprise, role du marché financière.Batna : revue des sciences humaines.
- 26_ Coppie Thomas et Mansuy Michelle. (2004).France : insertion professionnelle des débutants en Europe.