



المعايير المساعدة في عملية إدماج مخرجات المنظومة التكوينية في الحياة العملية

سويداني عبدالرحمن

أستاذ مؤقت بقسم علم الاجتماع والديموغرافيا

جامعة غرداية - الجزائر

Prof.souidani@gmail.com

ملخص

يُعد نظام التكوين المهني والتعليم المهني هو إحدى أوجه التطور والرقي ، حيث تمكنت العديد من الدول من ان تجعل منه أداة فعالة في عملية الإدماج المهني لأكبر عدد من الأفراد المؤهلين ، وفي هذا الصدد عمدت الجزائر كغيرها من الدول في الإستثمار في هذا المجال وذلك من خلال بناء المؤسسات التعليمية من جامعات ومراكز التكوين المهني وتوفير التاطير المناسب للمتكونين من اجل الإستفادة من كفاءاتهم التي قد تساهم وبشكل كبير في تحريك عجلة التنمية الإقتصادية والإجتماعية هذه الأخيرة والتي تشهد بدورها تحولات وتغيرات مستمرة أثرت في طبيعة التكوين الذي من اهم ركائزه الأساسية نوعية التخصص وطبيعة الشهادة ومن هنا وجب الخذ بعين الإعتبار، هذان العنصران الأخيران اللذان يعتبران من أهم المعايير التي تساعد في عماية الإدماج المهني وخاصة امام بروز نشاطات جديدة خاصة في قطاع الخدمات والتصنيع وهذا بفضل الإستخدام الواسع لتكنولوجيا الإعلام والإتصال.

الكلمات المفتاحية : الادماج المهني؛ حاملي الشهادات؛ سوق العمل؛ التشغيل؛ التكوين المهني.

Standards that assist in the process of integrating the outputs of the training system into the working life

:Abstract

The system of vocational training and vocational education is one of the aspects of development and progress, and many have been able to do so states to make it an effective tool for the professional integration of the largest number of qualified personnel, and in this regard Algeria, like other countries, has invested in this field through the construction of educational institutions Universities and vocational training centers and provide the appropriate balance for the constituents in order to benefit from their competencies that may contribute greatly to moving the wheel of economic and social development of the latter, which is witnessing in turn transformations and continuous changes influenced the nature of the composition,

which is the most important pillars of the quality of specialization and nature the two most important standards that help to achieve professional integration, especially in front of new activities, especially in the services and manufacturing sector, are the widespread use of information and communication technologies.

Keywords: professional insertion ; holders of certificates ; run-labor-market ; formation professionnel ; Marché du travail.

مقدمة:

يعمل كل من الجهازين التربوي التكويني والاقتصادي الانتاجي لتحقيق اهداف التنمية الاقتصادية الاجتماعية ، حيث يسعى الاول وفق سياسة التكوين الى تخرج حاملي الشهادات تبعا لمقتضيات الكيفية والكمية للتنمية ، ويسعى الثاني وفق سياسة التشغيل الى توظيف حاملي شهادات التكوين لتحقيق النمو الاقتصادي اللازم¹ ، لكن السؤال المطروح هل هذا يتحقق فعلا في الواقع أي الى أي مدى تتوافق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل .

ولعل من بين اكثر الاهتمامات التي تشترك فيها الدول المتقدمة او النامية والتي تعتبر الجزائر احدى هذه الدول هو الاهتمام بتعليم وتكوين مواردها البشرية بتوفير الهياكل القاعدية ، ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لكبر عدد ممكن من الأفراد ، إدراكا منها لدوره الريادي في تحقيق التنمية الاقتصادية ، من خلال تحسين الإنتاجية والنوعية ، ودعم تنافسية المنتج المحلي بما يكفل الحفاظ وتعزيز قوة النشاط الاقتصادي ، وتوسيع نطاق التشغيل.

ومن هذا المنطلق ، فنجاعة و فعالية المنظومة التكوينية (التكوين الجامعة) في أي دولة ، لا تقاس على حسب عدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة ، بل تقاس

1- سويداني عبدالرحمان ، أثر برنامج إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل ، مذكرة لنيل متطلبات شهادة ماجستير، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية أدرار نموذجاً ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية –جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2016، ص 44.

بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بأيدي عاملة مؤهلة ومتخصصة وفق الاحتياجات.

وعليه تبرز أهمية وجود شراكة بين نظام التكوين ومختلف الفاعلين في سوق العمل لتفادي الاختلال المؤدي لهدر الطاقات البشرية والموارد المالية ، إضافة لتعطيله لنمو القطاعات الاقتصادية ، نتيجة سوء التكوين أو انعدامه ، ومن هنا برز اهتمام الاقتصاديين الأوائل والمعاصرين بهذا العنصر الحيوي ، الذين تناولوه من وجهات نظر مختلفة ، لكن بخلفيات مشتركة تؤكد علاقته الوثيقة بسوق العمل .

بتدني أسعار المحروقات في السنوات الاخيرة والتي تشكل المصدر الأول للعملة الصعبة ، تراجع النسيج الاقتصادي في الجزائر ، وتأثر مستوى التشغيل عموما مما أجبر الدولة على الدخول في سلسلة من الإصلاحات الهادفة نحو التوجه لاقتصاد السوق ، ومع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي ظهرت نسب مرتفعة لظاهرة البطالة حتى عند فئة المتعلمين. هذه الوضعية دفعت إلى التفكير في إيجاد ميكانزمات تشجيع خلق مناصب العمل التي تسمح بإدماج وإعادة إدماج الأفراد الذي يملكون مؤهلات علمية ومهنية ، على غرار إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (1996) لإنشاء مؤسسات مصغرة وصيغ برنامج الاماج المهني الخاصة بكل الفئات سواء الحاملة للشهادة او الغير حاملة للشهادة الذي ظهر 2008.

ومع الانفتاح الاقتصادي الذي ترجمه اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي ودخول الاستثمارات الأجنبية في قطاعات مختلفة ، ووضع برنامج الإنعاش الاقتصادي ، كل هذا ساهم في إحداث تحولات على سوق العمل في الجزائر من خلال ظهور احتياجات جديدة في قطاعات نامية تحتاج إلى نظام تعليم وتكوين يستجيب لمتطلبات من جهة ، ومن جهة أخرى يساهم في تأهيل العامل المحلي في الاحتفاظ بمنصب عمله ، ودعم قدراته أمام منافسة العامل الأجنبي .

ولا يخفى أن فرص الاندماج في سوق العمل أصبحت أكثر من أي وقت مضى خاضعة لمعيار المؤهلات والكفاءة التي لن تتحقق إلا بوجود منظومة تكوين قادرة

على تحريج عمال يتميزون بقدرة على التكيف مع المتغيرات المستمرة في مختلف الوظائف.

ومن هذا المنطلق، وفي ظل هذه التحولات نطرح الإشكالية التالية: ما هي المعايير المساعدة في عملية ادماج مخرجات المنظومة التكوينية في ظل التحولات التي يشهدها سوق الشغل في الجزائر؟ وتندرج ضمن هذه الاشكالية جملة من التساؤلات وهي:

- ماهي الخصائص المميزة لسوق الشغل في الجزائر؟ وماهي متطلباته؟
 - كيف يمكن تجديد وتطوير مناهج المنظومة التكوينية مما يجعلها متلائمة مع احتياجات سوق الشغل فالجزائر؟
 - كيف تتحرك فئة المتخرجين من المنظومة التكوينية داخل نظام الشغل بحثا عن الاستقرار وما سبب ذلك؟
 - كيف تواجه هذه المخرجات الظروف القاسية لسوق الشغل من أزمة اقتصادية وسياسة التشغيل ومنافسة حول الشغل .
- وللإجابة على الإشكالية، وضعنا الفرضيات التالية:
- يعرف سوق الشغل ومتطلباته تحولات عديدة وتغيرات في سير آلياته و قوانينه .

- اصلاح وتجديد مناهج وبرامج المنظومة التكوينية وخلق أجهزة مشتركة بينها من جهة وبين المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى بإمكانه المساعدة في استخدامية وإدارة المخرجات
- تواجه هذه الفئة بطالة تفوق المتوسط وهي تجد صعوبة في عملية الاندماج في الحياة العملية .

1- أهمية الموضوع:

تتلخص أهمية هذا الموضوع في معالجة لجانب يتعلّق برفع مستوى أداء العاملين في مختلف القطاعات بالشكل الذي يؤدي إلى تطوير قدراتهم، وبالتالي تحسين مستوى النجاعة الاقتصادية.

ومن جانب آخر يعتبر التكوين وسيلة يتمكن الأفراد بواسطته من إيجاد منصب عمل والتكيف مع السياسات المتتهجة في هذا المجال والتغيرات المتواصلة لمتطلبات مختلف الوظائف.

كما لا يخفى حاجة القطاعات الاقتصادية لأكبر عدد ممكن من الكفاءات خصوصا في ظل انفتاح مبني من موقع قوة ، تكون مصدرها بالدرجة الأولى منظومة تكوينية لكي لا يكون سوق العمل الوطني سوقا للعمالة الأجنبية التي بدأت تتزايد من عام لآخر.

تكمّن أهمية هذا الموضوع أيضا في أنه يدرس طاقة من أهم الطاقات البشرية الهائلة التي تتمتع بها الجزائر خصوصا من هم من حملة الشهادات الجامعية لذلك فإنه من الضروري تبني سياسات تحسن إدارة هذه الموارد خصوصا في مرحلة التكوين سواء التعليم الجامعي أو التكوين المهني وهي آخر مرحلة يتم بعدها الاندماج في عالم الشغل.

لا يجب أن يكون التعليم هدفا في حد ذاته، بل من المفروض إن يكون وسيلة لاستنهاض بالطاقات والإبداعات البشرية المؤهلة و تيسير إدماجها في سوق العمل، هذا السوق المنتج الذي يعول عليه في تحقيق الرقي و التقدم للاقتصاد المحلي، و يتحقق توافق التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل انطلاقا من تجديد مناهج المنظومة التكوينية و تكييفها وفق المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية.

كما يحث البحث إلى تسليط الضوء على احد أهم جوانب القصور في المنظومة التكوينية وهي المناهج، التي لم تعد مناسبة لكسب الرهانات والتحديات التي تواجهها اليوم، فمن المناسب البدء في التفكير في كيفية خلق منظومة ريادية لها مكانة مرموقة بين المنظومات العربية و العالمية، شعارها هو جودة المخرجات و ليس كمها.

2- المنهج المتبع وعينة الدراسة

اعتمدنا في هذا الموضوع على الأسلوب الوصفي التحليلي، باعتباره يتلاءم مع موضوع الدراسة كما تم استخدام بعض الأدوات الإحصائية مثل، معامل التوافق

لدراسة مدى استعداد المؤسسات في إدماج الشباب في مجال العمل. وأيضاً تمت الاستعانة بالمصادر الميدانية المتمثلة في: الاستبيان. والمصادر العلمية الرسمية المتمثلة في: مختلف القوانين والتشريعات والإحصائيات التي تتعلق بالموضوع لاسيما قوانين الإدماج وبرامج تأهيل الشباب. وأيضاً الاعتماد على الكتب العلمية الأكاديمية في علم الاجتماع وعلم الاقتصاد المتخصصة في الشباب والعمل. أما بالنسبة لعينة الدراسة فتجب الإشارة أنه تم استخدام أسلوب المسح الاجتماعي وتحديدًا " المسح بالعينة " - باعتبار أن المسح الاجتماعي يعتبر من نماذج الدراسات الوصفية - وحدد حجم العينة بمؤسسة بريد الجزائر بولاية ادرار حيث تشتمل هذه المؤسسة على (48 شاباً مدججاً). وتم توزيع عليهم الاستبيان الذي يضم (21سؤالاً).

3- المعالجة الإحصائية:

تمّ استخدام المعالجة الإحصائية في تحليل البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة، حيث تم استخدام معامل التوافق وهذا حسب طبيعة الموضوع، ولأن معامل التوافق يستخدم لقياس الارتباط بين ظاهرتين وصفيتين تعرض بياناتهما في جداول مزدوجة تحتوي على أكثر من 4 خلايا. يطلق عليها " جداول التوافق " .

- الجانب النظري للدراسة:

ويضم المحاور التالية:

1- المنظومة التكوينية (المفهوم، الوظائف).

- التعليم العالي:

- هيكلية التعليم العالي:

بعد الاستقلال أنشئت عدّة جامعات في المدن الكبرى (وهران قسنطينة عنابة)، أما النظام البيداغوجي المتبع فهو ما كان موروثاً عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسّمة إلى كليات وهي: كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الطب، كلية العلوم الدقيقة، وتمنح فيها شهادات:

- الليسانس بعد ثلاث سنوات دراسية.
- شهادة الدراسات المعمقة، وتدوم سنة واحدة تختم بأطروحة مبسطة.
- شهادة الدكتوراة الدرجة الثالثة، وتدوم سنتان على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية.
- شهادة دكتوراه، وتصل مدتها إلى خمس سنوات من البحث النظري او البحث التطبيقي.

وقد تغير النظام البيداغوجي بعد إصلاحات 1971 برفع عدد سنوات الليسانس إلى أربع سنوات واحداث شهادة الماجستير التي تدوم على الأقل، ثم مرحلة الدكتوراه وتدوم خمس سنوات، وفي سنة 1984 تم وضع الخريطة الجامعية التي كانت تهدف الى تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سن 2000 . إن بتحديد احتياجات سوق العمل من أجل توفيرها من خلال توجيه الطلبة إلى التخصصات المطلوبة، وهذا بمساعدة المديرية العامة للموارد البشرية التي تصدر سنويا ميزانية كمية للتعليم والعمل بوضع العلاقة بين المتخرجين (مستوى المؤهلات) من النظام التعليمي وعدد مناصب العمل المستحدثة في نفس الفترة.¹

4- نظام الهيكل الجديدة للتعليم الجامعي LMD

تضع الهيكل الجديدة المقترحة نظام التعليم العالي في مستوى انظمة التعليم العالي المعمول بها منذ مدة في البلدان الانجلوسكسونية والذي وافقت عليه مؤخرا بلدان الاتحاد الأوروبي يسمى هذا النظام ليسانس_ماستر_دكتوراه LMD

Djamel Feroukhi , la problématique de l'adéquation formation -1
emploi, Alger) CREAD , 2005 , P 223 .

ويتسم بتوفير مجال اوسع لدراسة التخصصات وجعل الطالب يصل الى اعلى مستوى تتيحه له مهاراته وقدراته الذاتية من خلال تنويع مدروس للمسارات التعليمية التي فيها ثلاثة اطوار تتوج بثلاث شهادات وهي¹:

- الطور الأول : مدته 3 سنوات بعد البكالوريا يتوج بشهادة ليسانس ويضمن هذا الطور التكوين القصير المدى لكونه يسمح للمتخرج. إما بالاندماج المهني أو متابعة التكوين (الانتقال الى الطور الثاني)، ويتم التحضير للمسارين في السنة الثالثة بإعداد برنامجها بالتنسيق مع القطاعات المختلفة(التربية الوطنية الصحة العدالة الفلاحة الصناعة السكن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- الطور الثاني :مدته 5 سنوات بعد البكالوريا يتوج بشهادة الماستر يسمح هذا الطور بمتابعة التكوين الاساسي والحصول على تخصص يمكن الطالب من متابعة التكوين في الدكتوراه (بكالوريا8) او التوجه نحو نشاط مهني ويمكن تحقيق هذا بفضل موازنة دقيقة بين التعليم الاساسي والتطبيقي حسب كل فرع أو تخصص في ضوء التشاور مع القطاعات المستعملة.

- الطورال ثالث: مدته 8 سنوات بعد البكالوريا يتوج بشهادة الدكتوراه، فأمام تعدد الاختصاصات والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي للبحث ، فإن التكوين في مستوى الدكتوراه يضمن في نفس الوقت:

- تعميق المعارف في الاختصاص.
- تكوين عن طريق البحث ولصالحه (تكييف قدرات البحث ، التكيف على العمل الجماعي...).

إن ما يبرر إعادة التوجيه في مستوى الدكتوراه أيضا، هو ظهور حرف جديدة تكون مدتها محددة أحيانا كنتيجة للتطور التكنولوجي، وتطور طلب يتجه تدريجيا إلى التخصص النوعي والتكويني في مستوى الدكتوراه، والذي ينبغي أن يبقى أولوية لدى المؤسسة الجامعية.

5- مميزات نظام الهيكلية الجديدة للتعليم العالي:

يضم نظام ليسانس ، ماستر دكتوراه عدة مميزات نذكر منها:

- تقليص مدة التكوين العالي ، هو في الواقع فصح مجال تطوير مهام التكوين المستمر ، مع تعزيز وتقوية استعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال كما يتيح هذا النظام عدة معابر بين مختلف الفروع والتخصصات ، مما يسمح للطلبة من الاستفادة من مسارات مختلفة.

- إدماج شعب الامتياز في هذا النظام ، يكتسي طابعا استراتيجيا في عالم تبرز فيه أهمية تكوين العبقريات الفكرية لتوظيفها في تنمية البلد.

- استبدال شهادة الدراسات العليا DES بشهادة تكون أكثر تحديدا ، بشهادة الليسانس أو الماستر حسب مدة الدراسة ، وهذا يتطلب إعادة النظر في ترتيب الشهادات في سلم والوظائف.

- تسمح الهيكلية الجديدة بمواجهة الأعداد المتزايدة للطلبة ، وتنظيم أحسن للدراسات وتقليص للحجم الساعي الأسبوعي ، ومن جهة أخرى تسمح هذه الهيكلية نظرا لمرورها ، بالانتقال من منطق مسارات حتمية إلى منطق مسارات فردية مع مراعاة انسجامها التكويني والتأهيلي

- تساعد هذه الهيكلية على التحكم في الأدوات الضرورية بواسطة اعتماد مقررات مشتركة (الإعلام الآلي ، اللغات....).

إن إعادة تنظيم التعليم الكيفية التي تطرقنا إليها ، يتوافق والتوجهات العالمية ، المتمثلة في تنويع ملامح التكوين وتكييفها مع الحقائق التي تملئها عولمة الاقتصاد التكنولوجي والعلمي.

فهكذا تترجم عولمة التعليم العالي بفضل برامج بيداغوجية يتعين مراجعتها كل عشر سنوات على الأقل ، وبتكوينات تكون مدتها أقصر ما يمكن (مثل الليسانس) وبتكوينات ذات طابع مهني ، تسهل حركية الأفراد ، أضف على ذلك ، أن مسارات

التكوين ستتضمن مقررات مشتركة أفقية ، بات وجودها ضروريا مثل الإعلام الآلي واللغات الأجنبية.

6- التكوين المهني :

لا يمكن إنجاح أي سياسة تنموية إلا إذا توفرت الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها ، ولا يمكن إنجاح أي سياسة تصنيعية إلا إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد ، الذين يعملون على تحقيق وتنفيذ هذه السياسة ، من هنا ظهرت الحاجة إلى قطاع التكوين المهني مباشرة بعد الاستقلال لتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة.

7- تطور التكوين المهني :

كانت مرحلة 1962-1969 فترة توفير الشروط المؤسساتية و السياسية والإقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ إستراتيجية للتنمية .

بدأ جهاز التكوين المهني بوجود سبعة عشر (17) هيكل تكويني تابع لوزارة العمل و الشؤون الاجتماعية بقدر استيعاب لا تتعدى 2000 متدرب بصفة دائمة ، و 2500 في مجال التمهيد للتكوين .

مع بداية السبعينات عرف النشاط الاقتصادي توسعا كبيرا نتيجة ارتفاع عائدات المحروقات ، إلا أن مسار التصنيع المكثف اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني آنذاك في تلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة ، لهذا أدت السياسة الوطنية لتكوين المهني في سيورة التصنيع المبنية على إنشاء مؤسسات كبيرة منشئة للعمل ، والمحفزة على التنمية الاقتصادية .

وهكذا ارتفع عدد مراكز التكوين المهني للكبار إلى 25 ركز بقرة استيعابية تقدر ب 6000 متدرب ، ويهدف التكوين إلى إعداد عمال متخصصين ، وعمال مؤهلين في التخصصات التقليدية مثل : البناء ، التجارة ، الترخيص الصحي ، الميكانيك ، إضافة

إلى هذه المراكز تم إنشاء معهدين تكنولوجيايين مهمتهما تكوين التقنيين السامين في فروع الهندسة المعمارية و الأشغال العمومية والصيانة .

في سنة 1980 وصل عدد المراكز إلى 72 مركزا ، ليتضاعف العدد بثلاث مرات في إطار مخطط تنمية قطاع التكوين ، حيث قدرت عدد المراكز في 1985 ب 272 ، بزيادة القدرة الاستيعابية ب 70000 منصب تكوين .

كما عرفت بداية الثمانينات ، ظهور نمط جديد من التكوين ، و المتمثل في التمهين بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989 ، الذي يهدف إلا إشراك قدرات مؤسسات الإنتاجية ، هياكلها ورشاتها ، وإطاراتها في عملية التكوين .

وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين ، كما أدمج أيضا التكوين المهني بالمراسلة ، وهو ما سهل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال .

إلا أن تدهور أسعار المحروقات وما تبعها من أزمات اقتصادية واجتماعية ، أدى إلى تخلي العديد من المؤسسات العمومية عن مهامها التكوينية .

وفي خضم الإصلاحات الاقتصادية ، فتح ملف التكوين المهني سنة 1990 ، في إطار مخطط ، أوصى بعدة إجراءات منها¹:

- إنشاء مجالس استشارية تعمل على توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل .
- توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقامي مع تنويع الشعب والتخصصات .

- دعم عملية التكوين بتأطير من مستوى جامعي .
- لا مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني .

ص: 85. 2002. ارء لجزا، لوالأ اقبطل، راد ارغلب ، لث المتكلب المثل، ارء لجزا القبيرتل اون يوكتلاب ،تجلفو بياغث 4-

- إحداث مؤسسة للدراسة والبحث، تقوم بدور المرصد في مجال لإدماج حملة شهادات التكوين المهني في سوق العمل.
- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص.
- المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي ، واستعمالها ضمن اتفاقيات.

رغم الأهداف الطموحة لهذه الإجراءات ، إلا أن الوضع السياسي والاجتماعي في البلاد في فترة التسعينات ، لم تمكن القطاع من تركيز جهوده بالشكل المناسب.

ومع تحسن الأوضاع مع بداية سنوات 2000 ، أصبح من الواجب إعادة النظر أكثر لهذا القطاع خصوصا من الجانب المالي (الميزانية المخصصة لقطاع التكوين المهني أقل من ميزانية التربية والتعليم العالي، وبلغت في 2005 : 16402855000 دج).

8- هياكل وأنماط التكوين المهني:

8-1 هياكل التكوين المهني:

تشرف وزارة التكوين المهني على شبكة من المؤسسات وتنقسم إلى قسمين:

هياكل للتكوين وأخرى للدعم.

تتمثل هياكل التكوين في:

- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني INSEFP وتقدم تكويننا في المستوى 4 و5 .

- معاهد التكوين المهني IFP وتهتم بتكوين المكونين وإنجاز البرامج.

- مستويات التكوين المهني الخمسة المذكورة سابقا هي:

- المستوى الأول : تكوين عمال متخصصين.

- المستوى الثاني : تكوين عمال مؤهلين.

- المستوى الثالث : تكوين عمال ذوو مؤهلات عالية.

- المستوى الرابع : تكوين تقنيين.
 - المستوى الخامس : تكوين التقنيين السامين.
- وفيما يخص هياكل الدعم تتمثل في:
- المعهد الوطني للتكوين المهني INFP.
 - مراكز الدراسة والبحث في المهن والمؤهلات CERPEQ.
 - المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر INDEFOC.
 - المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPED.
 - الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني ANEFP وهي مختصة في شراء المعدات البيداغوجية.

2-8 أنماط التكوين المهني:

ينقسم التكوين المهني في الجزائر إلى أربع أنماط هي : التكوين الإقامي ، التمهين، التكوين عن بعد التكوين المسائي.

3-8 التكوين الإقامي:

يعتبر هذا النمط من التكوين المهني التقليدي حيث يتم جانبه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، عدد الملتحقين به هو 225723 سنة 2004 أي أكثر من 52 من مجموع المنتسبين لهذا القطاع توجد ثلاث دورات للتسجيل في التكوين الإقامي تفتح في : يناير ، مارس وسبتمبر ، حيث أن غالبية الملتحقين من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية.

4-8 التمهين:

يتم هذا النمط من التكوين في المؤسسات والورشات الإنتاجية وكذلك في مراكز التكوين المهني التي تشرف على متابعة العقد ونقل المعارف النظرية المتعلقة بالمهنة ، وحسب قانون 81 - 107 المؤرخ في 27 جوان 1981 في مادته الثانية :

"التمهين هو نمط من التكوين المهني يهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية أولية معترف بها أثناء العمل، تسمح بمزاولة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات¹.

- علاقة رب العمل بالمتمهين تكون بواسطة عقد تمهين ، يحدد شروط وواجبات

- كل طرف ويستفيد بموجبه المتمهين من أجر مسبق يكون كالآتي:

- تدفع الدولة مبلغا شهريا يعادل % 15 من الأجر الوطني الأدنى المضمون لفترة سداسي(6 أشهر) للتكوين التي يمتد إلى 24 شهر ، و 12 شهر للتكوين التي يفوق 24 شهر.

- يدفع رب العمل ابتداء من السداسي الثاني في حالة عدم التكلفة المالي للدولة مبلغا يعادل % 30 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وفي السداسي الثالث والرابع حوالي % 50 من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، ثم % 60 و % 80 بالنسبة للسداسي الخامس والسادس على التوالي.

كما يستفيد المتمهين من امتيازات أخرى كالضمان الاجتماعي والمنح العائلية ، ولضمان نجاح نمط التمهين حدد القانون المؤسسات المستقبلية للمتمهين بالشكل التالي:

-المؤسسات من 1 إلى 5 عمال : تستقبل على الأقل ممتهين واحد.

-المؤسسات من 21 إلى 40 عامل : تستقبل على الأقل 04 ممتهين.

-المؤسسات 40 إلى 100 عمال : تستقبل 05 ممتهين على الأقل.

-المؤسسات من 100 إلى 1000 عامل : تستقبل ممتهين واحد لكل 20 عامل.

-أكثر من 1000 عامل : تستقبل % 03 من مجموع العمال.

1 - JOURNAL OFFICIEL , 30 JUIN, 1981 , N 26.

- بلغ عدد المتحقين بالتمهين سنة 2004 : 170968 أي % 39.45 من مجموع المتكويين .

5-8 التكوين عن بعد:

وهو تكويين عن طريق المراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD)، كما يخضع المتكويون لخصص تطبيقية في مراكز التكوين المهني.

وصل عدد المسجلين في هذا النمط 13771 متكون سنة 2004 ، أي % 3.18 من مجموع المسجلين في التكوين المهني ، ويبقى التكوين عن بعد أقل الأنماط انتسابا.

6-8 التكوين المسائي:

عرف التكوين المسائي منذ بداية التسعينات تطور لكن بنسب متواضعة ، ومع بداية سنوات 2000 ، بدأ هذا النمط يحتل مكانة وسط الأنماط الأخرى ، بل ويفوق التكوين عن بعد ، نظرا لحاجة العمال خاصة لضرورة التكوين المتواصل ، وملائمة من جانب التوقيت ، فبلغ عدد المنتسبين إليه في 2004 (22922) ونسبة % 5.29 من مجموع المتحقين بالتكوين المهني.

9- هيكلية ومتطلبات سوق الشغل (المفهوم، تكنولوجيا العمل):

-سوق العمل

- 9-1 مفهوم سوق الشغل:

يمكن القول، أن سوق العمل هو "المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص العمل (العمال) والباحثون عن العمال(أصحاب العمل) ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور و(حجم العمالة).

ويعرف سوق العمل أيضا: "بأنه الأرضية التي من خلالها يستطيع الأفراد تحقيق منافعهم المادية والنفسية والاجتماعية والثقافية والشخصية في إطار الحدود التي تفرضها هيكلية الشغل".

كما أن سوق العمل يعتبر جزء هاما من التنظيم الاقتصادي العام للبلد والذي يتكون من مجموع أسواق السلع والخدمات وأسواق عناصر الإنتاج، إذ أن سوق العمل يتأثر بشكل مباشر بالظروف الاقتصادية العامة في البلد، ففي حالة الازدهار الاقتصادي فإن سوق العمل يتمتع بالعمالة الكاملة، وهذا يعني أن جميع قوة العمل المتاحة للعمل المناسبة تحصل على فرص العمل المناسبة وتتسلم بالتالي أجورا عالية، أما إذا ساءت ظروف الركود الاقتصادي فإن هذا ينعكس بوضوح على وضع سوق العمل الذي سيعاني من البطالة وانخفاض مستويات الأجور.

10- تكنولوجيا العمل

10-1 مفهوم التكنولوجيا :

هي عبارة عن الاعمال الآلية والتعليم و زيادة المهارات عن طريق ما يعرف باستخدام الحواسب والانترنت وما يتعلق بها من أدوات و أساليب عمل تكنولوجية ، وفي التنظيمات الكبيرة يتم استخدام تكنولوجيا العمل في جميع المستويات التنظيمية ، فكلمة تكنولوجيا تشير الى مفهومين ، فالمقطع الاول "TECHNO" يعني فن صنعه ، او تقني أما المقطع الثاني من الكلمة "LOGY" فهو يشير الى مذهب أو علم أو نظرية ، وهي عبارة عن علم تطبيقي أو طريقة فنية لتحقيق هدف علمي ، و هي كذلك جميع الوسائل التي يتم استخدامها لتوفير كل ما هو ضروري لتحقيق مستويات معيشية معينة¹.

ولقد تباينت وجهات نظر العلماء حول تحديد معنى دقيق وواضح لمفهوم تكنولوجيا العمل، فهناك من يتطرق لها على أنها تطوير العملية الإنتاجية والأساليب المستخدمة لتخفيض تكاليف التشغيل، وهناك من ينظر لها على أنها تلك الأساليب

1- بوبكر هشام ، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل ، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص :تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الإخوة متوري قسنطينة، السنة الجامعية 2006-2007، ص :

والعمليات الفنية التي تستخدمها منظمات الأعمال لتغيير المدخلات وتحويلها إلى مخرجات.

10-2 أهمية تكنولوجيا العمل :

أصبح استخدام التكنولوجيا في العمل من المقومات الأساسية لنجاح المؤسسات الإدارية، فالتغيرات والتحويلات العالمية في أداء الأعمال تدفع المؤسسات إلى البحث عن أساليب عمل تواكب هذه التحديات وتحافظ على بقائها واستمرارها، فالمنافسة الشديدة في ضوء هذه التحويلات أدت إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا في أداء الأعمال.

فعمل المؤسسات اليوم، يتطلب استخدام التكنولوجيا بصفة دائمة ومستمرة، والعمل دون استخدام هذه الأساليب يجعل أداء المؤسسات دون المطلوب وبتكاليف عالية، إضافة إلى تراجع البناء التنظيمي لعدم قدرته على مواكبة المستجدات، فاستخدام التكنولوجيا ساعد المؤسسات الإدارية في السيطرة على البيئة المحيطة، ويساعد كذلك على توجيه الجهود؛ بما يكفل العمل على تحقيق الأهداف المرسومة.

فتكنولوجيا العمل هي المعرفة والأدوات والأساليب والنشاطات المستخدمة في تحويل مدخلات المؤسسة إلى مخرجات يترتب عليها الحفاظ على البقاء والاستمرار ومواجهة التحديات، لذلك أصبح لزاما على المؤسسات الإدارية استخدام الأساليب التكنولوجية مثل أسلوب العمل، وبناء على كثافة رأس المال المستخدم، أي استخدام مستويات متطورة من تكنولوجيا العمل في العمليات الإنتاجية والخدمات، والابتعاد عن الأساليب التقليدية أو نصف الآلية في أداء الأعمال.

10-3 مراحل تطور تكنولوجيا العمل :

لقد مرت التكنولوجيا بعدة مراحل غيرها من مراحل تطور المعرفة الإنسانية، ويمكن تحديد هذه المراحل فيما يلي:

- مرحلة الصناعة اليدوية.
- مرحلة الممكنة.
- مرحلة الإنتاج الكبير.
- مرحلة التحكم الآلي :وهذه هي المرحلة الأهم حيث شاهدت تزايد الحاجات لاستخدام التكنولوجيا في العمل وانتشرت التكنولوجيا في جميع المؤسسات الإدارية والاقتصادية في العالم، وهذا الانتشار دليل على الحاجة المتزايدة لاستخدامها، فكل مرحلة من هذه المراحل ساهمت في تطوير واستخدام التكنولوجيا، ويلاحظ انتشار الحواسيب في العمل الإداري، فهو ذا أثر كبير وواضح على زيادة وسرعة الأداء وتنظيمه وترتيبه لدرجة أن الأساليب اليدوية القديمة أصبحت غير ملائمة للاستخدام في الوقت الحاضر، فمهام وواجبات التنظيمات الإدارية أصبحت على درجة من التعقيد وأصبح من وظائف الإدارة الأولية العمل على زيادة الطاقة الإنتاجية للنظم الإدارية، وهذه الطاقة لا يمكن زيادتها عن طريق استخدام الأساليب التقليدية في العمل، بل عن طريق استخدام الوسائل الحديثة مثل الكمبيوتر والأدوات التكنولوجية المتطورة، أي العمل على تقنية المعلومات.

فتكنولوجيا العمل وعلى رأسها الكمبيوتر، أصبحت الإدارة الرئيسة المستخدمة في قطاع الأعمال نتيجة لقدرته على إدخال ومعالجة البيانات والمعلومات والقدرة على التخزين والحفظ واسترجاع المعلومات، الأمر الذي يشير إلى دور تكنولوجيا العمل من خلال الكمبيوتر على تبسيط العمل الإداري، ولتكنولوجيا المعلومات دور كبير في تحديث وتطوير إدارة الأعمال وإدخال معلومات جديدة تؤدي إلى خلق أنواع جديدة من الوظائف ومجالات عمل ونشاطات كبيرة في بيئات العمل، لذلك يمكن ملاحظة دور تكنولوجيا المعلومات من خلال أنها:

- تساعد على توفير قوة عمل فعلية داخل المؤسسة.
- تساعد على زيادة قنوات الاتصال الإداري بين مختلف الإدارات.
- تساعد على تحقيق رقابة فعالة في العمليات التشغيلية.

- تساعد على توفير الوقت خاصة للإدارة العليا للتفرغ لواجبات أكثر أهمية مما هي فيه.

- تساعد على تقليص حجم التنظيمات الإدارية.

- ولهذا فقد أصبحت تكنولوجيا العمل في الوقت الحاضر من أساليب العمل المستخدمة في القطاعات الإنتاجية، وأصبحت هي الرائدة في قطاع الأعمال، حيث شهد هذا القطاع زيادة في الطلب على استخدام الحواسيب في المؤسسات الإدارية، لدرجة أن شركات الحاسوب أصبحت تمثل المراكز الأولى في السوق المالي وسوق الأعمال.

- هذا بالإضافة إلى شبكة الإنترنت التي أصبحت من أكثر الشبكات أهمية في مجال عمل منظمات الأعمال، فهي شبكة تقدم خدمات كثيرة من خلال الأساليب التالية:

- الشبكة العالمية العنكبوتية.

- لوحة الإعلانات الإلكترونية.

- المناقشات الجماعية.

- البريد الإلكتروني...

10-4 متطلبات استخدام تكنولوجيا العمل:

يحقق استخدام تكنولوجيا العمل في المنظمات الكثير من الفوائد التي تعود على التنظيم وعلى الأفراد، فهي تؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد وك ذلك في حياة المؤسسات من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة، ولكن حتى يمكن الاستفادة من التكنولوجيا فإن استخدامها يتطلب توافر متطلبات كثيرة منها: ضرورة وجود كوادر إدارية ماهرة قادرة على التعامل معها ومعرفة خصائصها كما يتطلب استخدامها ضرورة العمل على تطوير الأنظمة الإدارية وأنظمة الاتصالات المعمول بها لكي تتمكن المنظمة من الاستجابة للتغيرات والاستفادة منها، كما لا بد من العمل على تكوين قوة العمل وزيادة مهاراتها وقدراتها إضافة للعمل على توفير بيئة عمل جيدة ومناخ تنظيمي فعال قادر على تهيئة الأجواء المنافسة

لاستخدام التكنولوجيا، ويؤدي استخدام الحواسيب الإلكترونية وما يتفرع منها من أجهزة ومعدات ذات استخدام مكثبي مثل، أجهزة تصنيف المعلومات والطباعة الإلكترونية إلى توفير قوة عمل فعلية ذات مهارات وقدرات عالية، فاستخدام هذه الأجهزة بكفاءة وفعالية يؤدي إلى توفير الوقت وزيادة الإنتاجية.

وتتطلب استخدام تكنولوجيا العمل ضرورة توافر الموارد المادية للحفاظ عليها وصانتها وضرورة توافر ما تحتاجها من معدات وأجهزة وقطع غيار، وتوفير بيئة ملائمة لعمل التكنولوجيا من حيث التهوية والتخزين والتشغيل وتوافر قطع الغيار، إضافة إلى عمل الدراسات المسحية لمعرفة وتحديد ما تحتاج هذه الأجهزة في المستقبل، ولمعرفة ما توصلت إليه صناعة التكنولوجيا حتى تتمكن المنظمة من مواكبة ما هو جديد في هذا المجال.

11- ادماج المهني (المعايير المعتمدة في عملية ادماج واستقطاب

المخرجات):

- خصائص أفراد عينة البحث :

الجدول رقم (01) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

| الجنس | التكرار | التكرار النسبي% |
|---------|---------|-----------------|
| ذكور | 31 | 64% |
| إناث | 17 | 36% |
| المجموع | 48 | 100% |

من خلال الجدول يتضح أن الاتجاه العام يتمثل في فئة الذكور بنسبة 64% لـ 31 مبحوث ، و أما نسبة الإناث فكانت ب 36% لـ 17 مبحوث ، ونلاحظ أن هناك تباعد بين النسبتين وهذا إن دل على شيء فإنها يدل على أن فئة الإناث تتوجه بنسبة

كبيرة إلى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري على عكس المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي .

الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

| الحالة الاجتماعية | التكرار | التكرار النسبي % |
|-------------------|---------|------------------|
| متزوج(ة) | 14 | 29% |
| اعزب(عزباء) | 33 | 69% |
| مطلق(ة) | 1 | 2% |
| المجموع | 48 | 100% |

من خلا الجدول يتبين أن فئة العزاب تمثل أعلى نسبة لأفراد العينة بنسبة 69% في حين تمثل نسبة المتزوجين 29% ونسبة المطلقين 02% فقط .

الجدول رقم (03) يبين توزيع افراد العينة حسب الشهادة المتحصل عليها .

| الشهادة المتحصل عليها | التكرار | التكرار النسبي % |
|-----------------------|---------|------------------|
| تقني سامي | 8 | 17% |
| ليسانس ل م د | 28 | 58% |
| ليسانس كلاسيك | 12 | 25% |
| مهندس | 0 | 0% |
| المجموع | 48 | 100% |

من خلال الجدول يتضح أن فئة حاملي شهادة ليسانس ل م د أعلى نسبة لأفراد العينة بنسبة 58% وتليها فئة حاملي شهادة ليسانس كلاسيك بنسبة 25% في حين تمثل نسبة التقني سامي 17% لتكون صفة مهندس منعدمة في العينة .

الجدول رقم (04) يبين توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل ضمن عقود الإدماج المهني .

| التكرار النسبي. % | التكرار | مدة العمل |
|-------------------|---------|-------------------|
| 8% | 4 | 4 أشهر - 10 أشهر |
| 31% | 15 | 11 شهر - 17 شهر |
| 61% | 29 | 18 شهرا - 24 شهرا |
| 100% | 48 | المجموع |

الجدول يبين المدة التي قضاها المبحوث في منصبه منذ التحاقه بالعمل في إطار العقود إدماج حاملي الشهادات ، و يتضح من خلال الجدول أن هناك 61% من المبحوثين مدة عملهم في عقود إدماج حاملي الشهادات تتراوح ما بين [18 شهرا - 24 شهرا] وتليه 31% مدة عملهم تتراوح ما بين [11 شهر - 17 شهر] وفي الأخير لدينا ما نسبته 8% تراوحت مدة عملهم ما بين [4 أشهر - 10 أشهر].

وبناء على هذا التصنيف يتضح أن معظم أفراد العينة يمثل نسبة 92 يعملون في عقود إدماج حاملي الشهادات أكثر من 10 أشهر مما يعني أنهم اندمجوا مع العمل وهذا ما يجعلهم قابلين للدراسة والبحث .

12- مناقشة وتحليل النتائج:

إن التعريف ببرنامج الإدماج المهني ، ومعرفة الخصائص والاهداف التي وجد من اجلها و كذا الهيئات المعنية به سواء من حيث التمويل او التسيير كل هذا يدعوننا لطرح التساؤلات التالية :

- ما هي المعايير التي يتم على أساسها اختيار و تعيين الشباب ؟
- كيف يستطيع الشباب ان يندمج ضمن هذا العقد (CID) ؟
- كيف هي نظرة الشاب لهذا العقد؟ وما هي اماله من خلاله ؟

13- استقطاب الشباب الخريجين :

ان وظيفة الاختيار والتعيين تعتبر الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوى العاملة الشابة وتتضمن هذه العملية المفاضلة والانتقاء بين الافراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة ، وعليه فهي تهدف الى العامل المناسب في المنصب المناسب ، وذلك من خلال تحقيق التوافق بين متطلبات و واجبات الوظيفة وبين مؤهلات و خصائص الشاب المتقدم لشغل هذه الوظيفة .

الجدول رقم (05) : يبين توزيع بين الشهادة وأسس الاختيار للمنصب .

| المجموع | لسانس كلاسيك | ليسانس ل م د | تقني سامي | نوع الشهادة | |
|---------|--------------|--------------|-----------|-------------------|---------|
| | | | | أسس اختيار المنصب | الشهادة |
| 28 58% | 7 58% | 16 57% | 5 62% | الشهادة | |
| 16 34% | 3 25% | 10 36% | 3 38% | الخبرة | |
| 4 8% | 2 17% | 2 7% | 0 0% | عشوائيا | |
| 48 100% | 12 100% | 28 100% | 8 100% | المجموع | |

من خلال الجدول يتضح لنا أن الاتجاه العام يمثل الشباب المختارين على أساس الشهادة بنسبة دلالة تقدر ب 58% وهي مدعمة عند فئة حاملي شهادة تقني سامي بنسبة 62% وفئتي ليسانس كلاسيك و ل م د بنسبتي 58% و 57% على الترتيب أما الشباب الذين اختيروا على اساس الخبرة فقد مثلوا بنسبة 34% وهي مدعمة بنسبتي 38% و 36% عند فئتي حاملي شهادة تقني سامي و شهادة ليسانس ل م د على الترتيب و في المقابل نجد المختارين عشوائيا فقد مثلو بنسبة 8% والتي دعمت بنسبة 17% عند فئة ليسانس كلاسيك و 7% عند فئة ليسانس ل م د .

من خلال هذه المعطيات الاحصائية، يتضح لنا أن معيار الشهادة، قد لعب دورا مهما في تحديد المعايير التي قد يتم على اساسها اختيار وادماج المتعاقد ، وهذا ما عينه بمفهوم الاستقطاب و عملية المفاضلة والانتقاء بين الشباب المتقدمين بعقد ، حيث أن متطلبات برنامج الادمج المهني تكمن في وجود شاب متخرج من المنظومة التكوينية ، فبالرجوع إلى طبيعة المؤسسة التي تم دمج هذه الفئة بها، فإننا نلاحظ انها ذات طابع عمومي اقتصادي ومن شروط هذه المؤسسات في عملية الادمج هو تلاؤم الشهادة بالمنصب المشغول .

الجدول رقم (06) يبين نوع الشهادة المحصل عليها وتلاؤم الوظيفة .

| المجموع | ليسانس كلاسيك | ليسانس ل م د | تقني سامي | نوع الشهادة | |
|---------|---------------|--------------|-----------|---------------|--|
| | | | | تلاؤم الوظيفة | |
| 39 81% | 9 75% | 24 86% | 6 75% | نعم | |
| 9 19% | 3 25% | 4 14% | 2 25% | لا | |
| 48 100% | 12 100% | 28 100% | 8 100% | المجموع | |

وفي هذا الجدول، يميل الاتجاه العام إلى الشباب المجيبين بوجود تلاؤم بين وظيفتهم والشهادة المتحصل بنسبة دلالة قدرها 81 % مدعمة عند فئة حاملي شهادة ليسانس ل م د بنسبة 86 % وفتتي ليسانس كلاسيك وتقني سامي بنسبة 75% لكل منهما . أما في الجهة المقابلة نجد المجيبين بعدم وجود تلاؤم الوظيفة مع شهاداتهم أي المجيبين بلا ، فقد مثلوا بنسبة 19% وهي مدعمة بنسبة 25% عند فتتي حاملي شهادة تقني سامي و شهادة ليسانس كلاسيك لكل منهما ونسبة 14% عند فئة ليسانس ل م د .

انطلاقاً من هذه المعطيات، يتأكد لدينا أن جهاز الادماج المهني ضمن عقود ادماج حاملي الشهادات، قد حقق تلاؤم بين المناصب والشهادة المتحصل عليها عند الخريجين وذلك بنسبة 81 %، وهذا راجع للأسس والمعايير المتبعة، وخاصة في المؤسسات الاقتصادية في سياسة تشغيل الموارد البشرية باعتماد وظيفتي الاستقطاب والاختيار، ومن هنا يتضح بأن عامل الشهادة وعامل الخبرة، يعتبران مؤهلان ضروريان يجب توفرهما من أجل دمج مخرجات المنظومة التكوينية في الحياة العملية .

- خاتمة:

خلاصة القول ، فإن الجزائر كغيرها من الدول العربية تعاني العديد من المشكلات الاجتماعية، وخاصة في أوساط الشباب عموماً وحاملي شهادات المنظومة التكوينية على وجه الخصوص، ومن أبرزها مشكلة الادماج المهني؛ هذه الظاهرة التي تتطلب دراسة ومواجهة واقعية من طرف القائمين على القطاع التربوي التكويني والقطاع الاقتصادي الانتاجي، لأنها يعتبران من أهم المقومات التي تقف عليهما عملية الادماج المهني، فالأول يمكن الشباب من الحصول على الشهادة والتخصص واللذان يعتبران معياران ضروريا يعتمدان في عملية الاستقطاب والاختيار. وأما الثاني فيمنح لهذه الشريحة الشبانية عمل يكفل لها حياة كريمة يسودها الأمان والاستقرار في جميع ميادين الحياة، وبالتالي يمكن تحقيق مايسمى بالتنمية المستدامة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: العربية

01- بوفلجة عياث ، التربية والتكوين بالجزائر ، الكتاب الثالث، ط 1، دار الغرب ، الجزائر ، 2002،

02- بوبكر هشام ، إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل ، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ، سكيكدة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص :تنمية الموارد البشرية، جامعة الإخوة متوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، السنة الجامعية 2006/،2007

03- سويداني عبدالرحمان، أثر برنامج إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل ، مذكرة لنيل متطلبات شهادة ماجستير، دراسة ميدانية بالوكالة الولائية للتشغيل بولاية أدرار نموذجاً ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية –جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2016 .

ثانياً: الأجنبية:

01) Djamel Feroukhi , la problématique de l'adéquation formation emploi, Alger) CREAD , 2005 .

02) JOURNAL OFFICIEL , N 26, 30 JUIN, 1981 .

)www.mesrs.dz/-default_sp?