

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 - محمد بن أحمد-

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع

الرقم التسلسلي:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: عمل وتنظيم

خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

دراسة ميدانية بالمعهد واضح بن عودة - عين تموشنت-

إشراف الأستاذ الدكتور:

❖ مولاي الحاج مراد.

إعداد الطالبة:

❖ شارف أفول نسرين

اللجنة أعضاء المناقشة:

- |              |                      |                         |
|--------------|----------------------|-------------------------|
| رئيسا        | أستاذ التعليم العالي | - سلاك بونوة            |
| مشرفا ومقررا | أستاذ التعليم العالي | - مولاي الحاج مراد      |
| عضوا         | أستاذ التعليم العالي | - زاوي حمزة             |
| عضوا         | أستاذ محاضر "أ"      | - عدة بوجلال عبد المالك |

السنة الجامعية: 2014 - 2015.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إلى من قال فيهما عز وجل بسم الله الرحمن الرحيم  
فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ  
وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا ﴿٢٣-٢٤﴾ الإسراء: 23-24.

صدق الله العظيم

إلى روح والدتي الحنونة التي سقتني بحنانها وروتني بعطفها.

إلى روح والدي الكريم الذي رعاني بكل سخاء.

رحمها الله

إلى الزوج الكريم الذي أعانني وشجعني، تحية ود، حب وشكر جزيل.

إلى من تقاسمت معهن حلو الحياة ومرها أخواتي الغاليات.

سمية، صابرية، فاطمة الزهراء.

إلى جميع أقربائي عائلة شارف أفول، بن طاهر.

وإلى الكتكوت طه.

إلى كل من عرفني من قريب أو بعيد.

أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

أشكر الله وأحمده حمداً بليغاً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي وفقني

لإتمام هذا البحث.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى البروفسيور " مراد مولاي الحاج " الذي أشرف

على إنجاز هذا العمل و جاد علينا بنصائحه وتوجيهاته السديدة.

شكراً للأستاذة والأخت الفاضلة عابر حفيظة.

كما أوجه شكري الموصول إلى متربصي معهد واضح بن عودة – عين تموشنت

– على تعاونهم.

شكراً لكل من قدم لي يد العون من قريب أو بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع.



الصفحة	العنصر
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ج	الفهرس
2	مقدمة عامة
16	الفصل الأول: الجامعة الجزائرية
17	مقدمة
18	مفهوم الجامعة وأهدافها
19	وظائف ومهام الجامعة
22	تطور الجامعة الجزائرية
34	واقع الجامعة الجزائرية
42	خاتمة
43	الفصل الثاني: سوق العمل بالجزائر
44	مقدمة
45	مفهوم سوق العمل ومكوناته
46	مميزات سوق العمل بالجزائر
47	تطور سوق العمل بالجزائر
50	إشكالية البطالة في الجزائر
56	آليات التشغيل بالجزائر
67	الخاتمة
68	الفصل الثالث: التكوين المهني بالجزائر
69	مقدمة
70	مفهوم التكوين المهني
70	خصائص التكوين المهني المعاصر
71	التكوين المهني بالجزائر
72	تطور التكوين المهني بالجزائر

77	أنماط التكوين المهني بالجزائر
80	مستويات التكوين المهني بالجزائر
81	مدونة التخصصات المهنية
83	هياكل التكوين المهني بالجزائر
87	التكوين المهني وسوق العمل
90	التكوين المهني بالجزائر عين تموشنت - نموذج -
93	تحديات التكوين المهني بالجزائر
94	خاتمة
95	<b>الفصل الرابع: واقع خريجي الجامعة بالتكوين المهني.</b>
96	مقدمة
97	مجال الدراسة
98	أدوات جمع البيانات
101	عرض البيانات وتحليلها
119	مناقشة النتائج
122	النتائج العامة
126	الخاتمة
128	البيوغرافيا
141	الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
23	يوضح عدد الطلبة الجزائريين والأوربيين بالكليات الموجودة بالجزائر سنة 1954	1
27	يبين عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية	2
28	يوضح عدد الطلبة المسجلين في الجامعة من 1997 إلى 2000	3
28	يوضح توزيع الطلبة حسب المجموعات الكبرى للتخصصات من 1997 إلى 2000	4
29	يوضح توزيع الأساتذة حسب الرتب العلمية	5
37	يبين عدد الطلبة في مرحلة التدرج وما بعد التدرج من 1962 إلى 2011	6
38	يوضح تزايد عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب المجموعات الكبرى لإختصاصات ما بين 1962 إلى 2011	7
39	يبين نسبة الذكور و الإناث في مرحلة التدرج حسب السنوات	8
55	يوضح نسبة البطالة من 1999 إلى 2007	9
57	يبين مناصب الشغل المحدثه من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	10
58	يمثل الملفات المودعة والممولة للوكالة و ل ت ش بولايةعين تموشنت	11
60	يوضح الوظائف التي خلقها جهاز المساعدة على الإدماج المهني	12
61	يبين حصيلة أعمال الوكالة للسداسي الأول لسنة 2013	13
62	يبين الوظائف المستحدثه من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر	14
62	يوضح نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية سبتمبر 2014	15
63	يبين توزيع القروض الممنوحة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب المستوى	16
التعليمي		
64	يوضح عدد مناصب الشغل المستحدثه في إطار الصندوق الوطني يتأمين عن البطالة	17
65	يبين المستوى التعليمي للمستفيدين من الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة 2012	18
65	يوضح القروض الممنوحة من طرف الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة ومبالغ تمويلها	19
تمويلها		
73	يوضح عدد الإطارات والتقنيين والعمال المهرة في المخطط الرباعي الثاني 1974-1977	20
78	يبين عدد المنتسبين للتكوين المهني حسب النمط 1995-2004	21

81	يوضح عدد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط و الجنس لسنة 2010	22
83	يبين توزيع التخصصات حسب المستوى التأهيلي	23
85	يوضح هياكل التكوين المهني من 2000 إلى 2004	24
86	يبين تطور هياكل قطاع التكوين المهني منذ 1999 إلى غاي 2013	25
101	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	26
102	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	27
103	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	28
104	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة الجامعية	29
105	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الجامعي	30
106	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية تجاه الخدمة الوطنية	31
107	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص المهني	32
108	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نمط التكوين المهني	33
143	يبين تخفيض من نسب الفائدة على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات	34
146	يبين عدد القروض الممنوحة حسب الأنشطة	35
147	يوضح توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل	36
149	يبين توزيع تخصصات التكوين المهني حسب الشعب المهنية والمستوى التأهيل	37
151	يبين تحضير لدورة سبتمبر 2013 بولاية عين تموشنت	38
151	يوضح عدد المناصب الممنوحة الخاصة بكل نمط تحصيلها لدورة سبتمبر 2013	39
163	يبين مميزات عينة الدراسة	40



الصفحة	العنصر	رقم الشكل
20	يوضح توزيع 23 819 باحث المنتسبين إلى مخابر على أساس التخصصات	1
31	مخطط توضيحي يقارن نظم الكلاسيكي ونظام ل م د	2
32	هيكلية نظام ل م د مسار خريج الجامعة بعد تخرجه بسوق العمل	3
51	مسار خريج الجامعة بعد تخرجه بسوق العمل	4
101	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	5
102	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	6
103	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية	7
104	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة الجامعية	8
105	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصص الجامعي	9
106	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية تجاه الخدمة الوطنية	10
107	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص المهني	11
108	تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نمط التكوين المهني	12

# مقدمة عامة

## مقدمة عامة:

الجامعة مرآة لتطور ولثقافة أي مجتمع، فهي مسؤولة لإعداد أفراد باحثين ومتقنين مكونين تكوينا عاليا ومتخصصا في مختلف الميادين، مؤهلين للعمل.

تساهم في تلقين مختلف العلوم للأفراد واستكشاف أو تحسين الخبرات بممارسة البحوث العلمية في شتى الميادين، وكلما كان نشاطها ذا فعالية كلما انعكس إيجابيا على المجتمع.

ولا يقل التكوين المهني أهمية في إعداده لأفراد ذوي كفاءات وتأهيلات تساهم في تحقيق تطور وتنمية للمجتمع، فلا تكمن أهمية كل من التكوين الجامعي والمهني في تلقين المعارف والكفاءات، بل من خلال تحقيقهما لإندماج الفرد بسوق العمل، فكل استثمار سواء للمجتمع من خلال المساهمة في تطويره أو بالنسبة للفرد بتسهيل اندماجه في سوق العمل.

كما أن التكوين المهني يعمل على تحسين مردودية الإنتاج، عبر توجيه مخرجات التعليم نحو متطلبات الفعلية لسوق العمل، بتلقين الكفاءات والمهارات المطلوبة، فهو استثمار بكل المقاييس ويساعد الفرد على الإندماج في سوق العمل.

وقد حظيت المنظومة الجامعية والتكوينية باهتمام بالغ من جانب الباحثين والمختصين حيث تعددت الدراسات التي تناولتهما، من بينها دراسة رادي نور الدين<sup>1</sup>، والتي هدفت إلى معرفة دور قطاع التكوين المهني في ظل المشهد الاقتصادي الإجتماعي الذي يتسم بالانفتاح، دراسة موضوع التكوين وعلاقته بعالم الشغل، معرفة سلوك المتخرج منذ تخرجه إلى غاية استقراره في عالم الشغل، ووضع الباحث فرضيته والمتمثلة في سير التكوين المهني في اتجاه مخالف لهدفه وعدم توافقه مع متطلبات سوق العمل، إتبع منهج التحليل الوظيفي للدراسة، للاقتراب من المتربصين على أنهم فاعلون عقلانيين يملكون مجالا واسعا للحركة والفعل واعون بالمشاكل والصعوبات الإجتماعية المحيطة بهم، ويحاولون باستراتيجيات متعددة تدليل تلك الصعوبات، استعملت تقنية المقابلة والملاحظة بالمشاركة داخل تنظيم التكوين، وبعد تخرجهم تقنية الاستمارة، كما شملت العينة متخرجي التكوين المهني حاملي شهادة تقني من

<sup>1</sup> - رادي نور الدين، التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالإندماج في عالم الشغل - دراسة سوسيولوجية -، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2007.

مركز التكوين والتعليم المهنيين إمامة سيدي بومدين - تلمسان- وتوصلت الدراسة إلى أن ضعف إستقرار ظاهرة الإندماج المهني لحاملي شهادة التكوين والتعليم المهنيين في مجتمعنا يدل على اتساع الفجوة بين سياسة التكوين وسياسة التشغيل غياب التنسيق بين المؤسسات الاقتصادية ومؤسسات التكوين، انعدام الإتصال المستمر بين القطاعين نتج عنه عدم تكيف الأول مع الثاني.

أما دراسة ليلي رحماني<sup>2</sup> هدفت إلى الكشف عن مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية الاحتياجات ومتطلبات المهنية – المعرفية المهاراتية – للمتخرجين ومدى فعالية أداء خريجي التكوين المهني، وتمثل إشكال الدراسة في: هل يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين و تحسين مهاراتهم لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية؟

فرضيات الدراسة تمثلت في أن التكوين المهني لا يساهم في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية، تمت الدراسة بمراكز التكوين المهني بكل من ولاية عين تموشنت، وهران، سعيدة، البيض وامتدت من ماي 2007 إلى غاية أفريل 2008، إستعملت تقنية الإستبيان الموجه للمتخرجين واستبيان موجه للمشرفين عليهم، كذا تقنية المقابلة مع أساتذة التكوين المهنيين، أيضا أساليب الإحصائية برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية، شملت العينة خريجي التكوين المهني العاملين إضافة للمشرفين عليهم حاملي شهادة تقني من مراكز التكوين والتعليم المهنيين، توصلت الدراسة إلى عدم فعالية التكوين المهني في تلبية الإحتياجات المهنية للمتخرجين في مواقع عملهم وهذا راجع لعدم تصميم البرنامج التكويني على أساس المعايير المهنية الوطنية والإحتياجات النوعية الفعلية لسوق العمل كذا متطلبات النوعية، عدم تناسب المهارات المكتسبة في التكوين المهني مع متطلبات العمل المهاراتية، لحدثة وسائل العمل مقارنة بوسائل المركز إختلاف النظريات العلمية التي يتم التكوين عليها عن واقع العمل عدم ملائمة التطبيقات العملية في مراكز لبيئة

---

<sup>2</sup>- رحماني ليلي، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين ، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص التنمية البشرية وفعاليات الأداء، إشراف بوفلجة غياث، جامعة وهران، 2009.

العمل، كلها صعوبات تساهم بشكل كبير في عدم فعالية الخريج في تحقيق توافق بين ما يمتلكه من مهارات ومتطلبات الوظيفة.

كما هدفت دراسة بوفلجة غياث<sup>3</sup> إلى معرفة مدى فعالية التكوين المهني في تشغيل المتخرجين منه، ركز في فرضيته على أن التكوين المهني لا يشغل المتخرجين منه، لكونه لا يستجيب لتطلعات سوق العمل، وفي الأخير خلص إلى أن خريجي التكوين المهني يعرفون صعوبة في التشغيل، نظرا لضعف منظومة التكوين المهني ونقص فعاليتها، عدم سد تكوين المهني حاجات سوق العمل والمساهمة في مدها بأفراد يجدون صعوبة في الحصول على منصب عمل، وجود خلل بين واقع التكوين ومخرجاته من جهة، وحاجات سوق العمل لأيدي عاملة كفأه في أغلب التخصصات من جهة أخرى.

أما دراسة دحماني أدريوش وبوطالب قويدر<sup>4</sup> هدفت لمعرفة مدى فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر ومدى إستجابته لمتطلبات سوق العمل، ركزا الباحثان في الفرضية على أهم متغيرين وهما التلاميذ والتكوين المهني، حيث يرى الباحثان أن التكوين المهني مكمل لنظام التعليم في تأهيله للتلاميذ المتسربين، خصوصا الراشدين في شهادة التعليم الأساسي والبيكالوريا وهذا بتفادي توجيههم المبكر لسوق العمل، خلصت النتائج إلى أن نظام التعليم والتكوين في الجزائر من أسباب تفاقم البطالة خاصة مع ظهور ما أصبح يسمى ببطالة المتعلمين بدلا من أنواع البطالة المتعارف عليها، وأصبح الإتجاه الزمني لهذا النوع من البطالة خاصة بين حملة الشهادات المتوسطة والعالية يؤول نحو الإرتفاع، معاناة الخريجين في مختلف المراحل من نقص شديد في المهارات التي يحتاجها سوق العمل الداخلي والخارجي عدم تناسق سياسات التعليم والتوظيف، نظرا لعدم تناسق سياسات التعليم والتوظيف.

---

<sup>3</sup>- بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، الجزائر، دار الغرب، 2007.  
<sup>4</sup>- دحماني أدريوش وبوطالب قويدر، فعالية نظام التعليم و التكوين في الجزائر وإنعكاسه على معدلات البطالة، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في البلدان العربية أيام 17-18 مارس 2008، القاهرة.

ودراسة كل من أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة<sup>5</sup> هدفت إلى التعرف إن كان هناك توجه لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني نحو المقاولاتية وإنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كما أكد الباحثان في فرضيتهما على أن هناك رغبة لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني في التوجه نحو المقاولاتية، إمتدت الدراسة شهر ماي وجوان 2012، بكل من مراكز التكوين المهني المتواجدة في ورقلة، تقرت، حاسي مسعود، كما شملت 197 متربصا، إستعملت كل من تقنية الإستبيان والأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عزوف لدى متربصي التكوين المهني نحو التوجه المقاولاتية، نظرا لعدم وجود فهم واضح لمعنى المقاولاتية، إلا أن هناك إستعداد لخوض هذه التجربة، أيضا كشفت الدراسة أن قطاع التكوين المهني أضحي محط توجه أفراد المجتمع لما يوفره من تكوين مناسب في شقيه النظري والتطبيقي، كما يعتبر أحد آليات تخرج وتكوين مقاولين.

أما دراسة كاهي مبروك<sup>6</sup> هدفت إلى معرفة إن كان هناك علاقة بين ما يملكه الخريجون الجامعيون من تكوين مهني، إداري، اكتسابهم المهارات، القدرات، وبين ما يتطلبه سوق العمل في بيئة العمل تتسم بالتطور السريع والحاجات المتنوعة، أكد الباحث في فرضيته أن نظرا لضخامة أعداد الخريجين الجامعيين يقابله ندرة في الوظائف الحكومية مما يفرز بطالة بمختلف أنواعها، دامت الدراسة من الثلاثي الأخير لسنة 2009 إلى الثلاثي الأول لسنة 2010، سملت خريجي جامعة قاصدي مرباح، كذا مسؤولي المؤسسات المتواجدة بولاية ورقلة، اعتمد الباحث على منهج دراسة حالة ليساعد الباحث على التعمق في دراسته للظاهرة إضافة للمنهج التاريخي، كما استعمل المنهج الوصفي وتم الإعتماد على تقنية الملاحظة والاستبيان الخاص بخريجي جامعة قاصدي مرباح، أيضا تقنية المقابلة مع مسؤولي المؤسسات والمديريات، أيضا على الأساليب الإحصائية، أكدت نتائج الدراسة بأن التهميش الذي تعيشه جامعتنا إنعكس سلبا على مستوى التكوين بالتعليم العالي، وأن التأخر الجامعة الجزائرية إنعكس سلبا على

<sup>5</sup>- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي-ورقلة، تقرت، حاسي مسعود، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد اثنان، الجزائر، 2013، ص 162-183.

<sup>6</sup>- كاهي مبروك، مخرجات التعليم العالي وتحديات سوق العمل دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية، إشراف نايت عبد الرحمان عبد الكريم، جامعة الجزائر3، 2011.

مخرجاتها، من حيث ضعف تكوين الطالب وعدم إعداده وفقا لمتطلبات سوق العمل، في حين يعاني هذا الأخير من عجز في تخصصات تقنية يقابله شح مخرجات الجامعة، أيضا غياب دراسات دقيقة عن واقع احتياجات سوق العمل، هذا ما أثر سلبا على خيارات الطالب الجامعي، كذلك عدم التنسيق بين الجامعة وباقي المؤسسات العمومية والخاصة.

هدفت دراسة أحمد زررور<sup>7</sup> إلى تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل من خلال بعض المؤشرات من تحجيم الذي يعرفه قطاع التعليم العالي من جهة وتقلبات سوق العمل بإستمرار في ظل العولمة وإقتصاد السوق، كذا التوجهات العالمية الحديثة في هذا القطاع، كما أكد في فرضيته على أن الجامعة الجزائرية تعمل على تحضير وإدماج خريجها بسوق العمل، الدراسة طبقت على أساتذة جامعة العربي بن مهيدي بولاية أم البواقي، والذي بلغ عددهم 600 أستاذ، استعان بمنهج الوصفي التحليلي وتقنية الإستبيان كذا الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة الجزائرية لا تساهم في إدماج خريجها بسوق العمل، ولا تحضرهم لعالم الشغل هذا ما يفسر ضعف العلاقة بينها وبين مؤسسات المجتمع، نظرا لتدني كفاءة مخرجاتها الأمر الذي أدى لضعف الترابط وعدم الإستجابة الفعلية لمتطلبات سوق العمل، رغم الإصلاحات التي يعرفها القطاع عن طريق نظام ل.م.د كحتمية فرضتها التغيرات العالمية الجديدة أكثر.

ساهمت هذه الدراسات في الكشف عن واقع كلا القطاعين بالجزائر، إلا أنه يتضح رغم إختلاف انتماءات أصحابها العلمية ومجالاتهم البحثية، أنها توصلت في مجملها أن كل من القطاعين لم يتوفق لحد ما في تأدية مهامه، وهذا بعدم ملاءمتها لحد ما ومتطلبات سوق العمل، كما أن الباحثين تطرقوا إلى تكوين تلاميذ التعليم العام، لكن لا توجد دراسات خصصت لتكوين الطلبة أو خريجي الجامعة بالتكوين المهني، وعليه فالدراسات الحالية سوف نحاول من خلالها التطرق لوضعية وواقع خريجي الجامعة بالتكوين المهني.

---

7- زررور أحمد، تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية - ، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد العاشر، مارس، 2013

حيث تقوم الجامعة الجزائرية على غرار جامعات العالم بتلقين الطلبة المعارف والاتجاهات النظرية التي من شأنها إعدادهم للاندماج في سوق العمل بعد تخرجهم، فالشهادة الجامعية التي يتحصل عليها الخريج تمثل وثيقة المرور للحياة المهنية.

فغداة الاستقلال وجدت الجزائر نفسها في مواجهة اقتصاد مدمر بقوى عاملة غير مؤهلة غالبيتها زراعية، مما استدعى الأمر الطلب على العمالة الأجنبية لسد إحتياجات السوق.

وعلى غرار كل القطاعات ورثت الجامعة هي الأخرى مهام جسيمة مقابل إمكانيات ضعيفة أو بأحرى معدومة، واطلعت هذه الأخيرة إلى مهام تخص التنمية الاقتصادية، وعليه عرفت إصلاحات عديدة لتتمكن من تزويد المجتمع بالكفاءات اللازمة للمساهمة في تنمية الجزائر، فمهمة الجامعة كانت إعداد إطارات ذات مؤهلات عالية لتسيير شؤون البلاد.

كان سوق العمل بالجزائر آنذاك يتقبل كل خريجي الجامعة دون استثناء، إلى أن وقع خلل منتصف الثمانينات، حيث حصل تشبع ودخول البلاد في أزمة اقتصادية التي أثرت على جميع الميادين، مما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة والتي مست كل الفئات الاجتماعية، لا سيما الشباب ومنهم الجامعيين يعرف سوق العمل الجزائري توافد ما بين 150 إلى 300 ألف خريج جامعي سنويا<sup>8</sup>، حيث سجلت بطالة الجامعيين سنة 1992 نسبة 11.9%، وسنة 1997 سجلت 19.07% موزعين على 48% ليسانس، 35% مهندس و 17% دراسات عليا<sup>9</sup>، وبالرغم من انخفاض البطالة بصفة عامة إلا أن معدلها في صفوف الخريجين مرتفعة، حيث ارتفعت من 12.08% سنة 2005 إلى أكثر من 23.78%، لذا تم التحول من ميسر الحاجة للإطارات في مختلف التخصصات إلى فائض كبير، حيث أصبح هناك تزايد عدد خريجي الجامعة يقابله شح في مناصب العمل، فالسوق العمل لم يصبح يستوعب حجم خريجي الجامعة.

---

8- دهبنة ماجدولين و حبة نجوى، دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين فرص عمل حاملي الشهادات الجامعية وإحتياجات السوق المحلية – دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة-، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

9- لحسين عبد القادر، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال 2009/2000 مع إقتراح نموذج اقتصادي للبرنامج الخماسي 2010/2015، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.



في مقابل ذلك يقوم قطاع التكوين المهني أيضا بإنتاج كفاءات ذات تكوين تطبيقي من المفترض أن يهيئهم لولوج سوق العمل، وهذا بتحضير الطالب بطريقة فعالة من خلال تزويده بالمهارات والمعارف اللازمة لتشغيله. فهذا القطاع يختلف عن التعليم العام، كون أن الطابع العملي التطبيقي سائد عن الطابع النظري حيث يهدف هذا الأخير إلى إكساب المترشحين الكفاءة المهنية المطلوبة، من خلال التربصات التطبيقية في مواقع العمل.

والمتعارف عليه أن قطاع التكوين المهني والتمهين كان ملاذ الفاشلين والراسبين لكن بعد التغييرات الكمية والنوعية التي عرفها هذا الأخير أدت إلى تغير، حيث أصبح يساهم بصفة مباشرة في تحضير وتكوين اليد العاملة المؤهلة المطلوبة بسوق العمل، إذ أصبح يعرف توافد مختلف الفئات ومنهم الجامعيين والمتخرجين نحو هذا القطاع، فهؤلاء لهم وعي وإدراك لوضعهم الاجتماعي والاقتصادي.

لأجل هذه الملاحظات الأولية، وبناء على ما سبق إرتأينا القيام بتقصي وتتبع أسباب ودوافع إلتحاق خريجي الجامعة بالتكوين المهني والتمهين، وعلى اعتبار أن هذه الفئة متحصلة على شهادة جامعية، أي لها جملة معارف ومهارات مكتسبة خلال مساره التعليمي وانطلاقا من هذا الإنشغال، السؤال الذي يطرح نفسه هو:

ماهي أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني؟

إن التركيز على دراسة أسباب إلتحاق خريجي الجامعة بقطاع التكوين المهني يؤدي إلى طرح الفرضية التالية:

نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتجهون نحو التكوين المهني لاكتساب شهادة ذات كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج إلى سوق العمل.

تهدف هذه الدراسة والتي هي عبارة عن مقارنة وصفية كيفية تحليلية للإجابة عن السؤال المطروح سالفًا، أسباب إلتحاق خريجي الجامعة بالتكوين المهني في حين يملك هؤلاء شهادات جامعية ذات قيمة تأهيلية أعلى من الممنوحة من طرف قطاع التكوين المهني حسب التصنيف في السلم الوظيفي، معرفة الغاية التي من أجلها يلتحق هؤلاء الخريجين بالتكوين المهني، قسمنا هذا العمل لعدة نقاط:

• محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين للجامعة والتكوين المهني.

• مدى مواكبة قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل.

• محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين لسوق العمل بالجزائر.

الدراسة تستمد أهميتها من إرتباطها الوثيق لما يحصل لخريجي الجامعة بعد نهاية تكوينه وإكتسابه لشهادة التي " تعد بمثابة الإقرار الرسمي لتحصيل المعلومات والمعارف الضرورية لممارسة نشاط علمي أو تقني معين"<sup>10</sup>، حيث نجد هذه الفئة متحصلة على شهادة أكاديمية المتمثلة في ليسانس، مهندس دولة وغيرها من الشهادات التي تمنحها الجامعة، إلا أنها تتجه نحو مزاولة التكوين لكن بقطاع التكوين المهني، كما أن موضوع الدراسة من المواضيع التي تهتم بالتعرف على مشاكل خريجي الجامعة.

إن الانجذاب نحو موضوع دون غيره يرجع أساسا لكونه نابع من أفكارنا الخاصة وتجاربنا، أيضا من خلال المعاشية والتفاعل، فالباحث عندما ينتقي موضوع بحثه لا يفعل هذا من فراغ، بل ينتقيه وفق رؤية وملاحظات تؤثر عليه عند اختيار موضوع هذا البحث أو ذلك.

وعليه تم الاختيار موضوع البحث بجملة من الأسباب الذاتية والموضوعية هي في الأساس تنبع من أهميته، فالوضع الذي آلت إليه جامعتنا أقل ما يقال عنه أنه متأزم، وهو ما جعلنا نتطرق لباب مهم من أبواب عديدة التي تتعلق بالتحديات التي تعرفها، بالإضافة إلى الواقع الذي يعيشه خريج الجامعة من مشاكل وعراقيل، إضافة لأسباب أخرى هي:

الباحثة كانت من بين خريجي الجامعة الذين توجهوا إلى التكوين المهني، نظرا للبطالة التي عرفتها بعد تخرجها، وهذا بالحصول على شهادة تتماشى أكثر ومتطلبات سوق العمل، أيضا خوض تربص مهني يضمن لها التطبيق الفعلي لما تعلمته بالمعهد للتمكن فيما بعد بالاندماج في سوق العمل.

<sup>10</sup>- بن أشنهو مراد، نحو الجامعة الجزائرية ت: عابدة أديب باية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981ص11.

- قابلية الموضوع للدراسة من حيث القدرة وإمكانية الوصول إلى مصادر ومعلومات.
- ملاحظة تزايد التحاق خريجي الجامعة بقطاع التكوين المهني.
- جلب الاهتمام وإلقاء الضوء على واقع خريجي الجامعة بقطاع التكوين.
- محاولة التوصل إلى كشف أسباب التحاق هذه الفئة بالمنظومة التكوينية.
- إضافة لما قد تثيره الدراسة من استفسارات يمكن أن تكون منطلق لدراسات أخرى مستقبلية.

يقصد بالمفهوم رأي أو فكرة حول شيء معين أو اسم يطلق على شيء، وإصطلاح المفهوم في علم الاجتماع هو إصطلاح تجريدي قابل للتبدل والتحول تبعاً لتغيير العصر وتبدل ظروفه الموضوعية<sup>11</sup>.

فعلى الباحث توضيح ما يقصده في مصطلح أو مفهوم أو العامل الذي يعالجه في دراسته بلغة موجزة ومفهومة ومباشرة، حتى يسهل على الدارسين والباحثين الآخرين الربط بين مقومات البحث المختلفة وشكله ومنهجيته ونتائجه<sup>12</sup>.

### تعريف خريج الجامعة:

#### لغة:

خَرِج [مفرد]: صفة ثابتة للمفعول من خَرَجَ: من أنهى مرحلة دراسية معينة، متدرب ومتعلم ومتخرج " حضر حفل تكريم الخريجين-خريج جامعة الأزهر" | رابطة الخريجين/ نادي الخريجين: اتحاد يضم خريجي الجامعات<sup>13</sup>.

خَرَجَ: فعل.

خَرَجَ يَخْرُجُ، تَخْرِيْجًا، فَهُوَ مَخْرُجٌ، وَالْمَفْعُولُ مَخْرُجٌ وَخَرِيْجٌ.

<sup>11</sup>- شفيق محمد، البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعي، القاهرة، المكتب الجامعي، 1985، ص

13.

<sup>12</sup>- ملحم سامي محمد، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الأردن، دار المسيرة، ط2، 2002، ص 92.

<sup>13</sup> - <http://www.maajim.com/dictionary>.

خريج: اسم.

خريجُ المَعهَد: من تلقى دراسته في مَعهَدٍ ما وأكملها بحصوله على شهادته<sup>14</sup>.

### إِصْطِلَاحًا:

خريج الجامعة هو الذي أتم الدراسة الجامعية<sup>15</sup>.

الخريج من تخرج من الجامعة<sup>16</sup>.

### التعريف الإجرائي:

هو الطالب الذي تمكن من إتمام دراسته الجامعية وتحصل على شهادة تعكس قدراته ومؤهلاته، و متربص بالتكوين المهني.

### تعريف الجامعة:

### لغة:

هي جامعة من فعل جَمَعَ يُجْمَعُ جَمْعًا، جمع المتفرق، أي ضم بعضه إلى بعض.

ويقال قدر الجامعة، بمعنى عظيمة، وجمعتهم جامعة أي أمر جامع. والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب<sup>17</sup>.

### إِصْطِلَاحًا:

تعددت التعاريف التي تناولت الجامعة، فحسب مراد بن أشنهو يؤكد أنه " لا يوجد تعريف متفق عليه من طرف العلماء والمفكرين وخاصة الذين يهتمون بالتنظيم التربوي، ولا يوجد تعريف قائم بذاته وعلمي للجامعة<sup>18</sup>.

14 - [http://www. Almaany .com/ar/dict/ar-ar](http://www.Almaany.com/ar/dict/ar-ar).

15- حمدان محمد، مرجع سابق، ص 50.

16- هوار راتب، وآخرون، المتقن: القاموس العربي، بيروت، دار راتب الجامعية، دت، ص 278.

17- أنيس إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط2، دت، ص 135.

18- بن أشنهو مراد، مرجع سابق، ص 3.

يعرف محمد حمدان أن الجامعة " مؤسسة للتعليم العالي تتكون من عدة كليات تنظم دراسات في مختلف المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات<sup>19</sup>.

كما يعرفها عبد الله محمد عبد الرحمن أنها إحدى المؤسسات الإجتماعية والثقافية والعلمية، فهي بمثابة تنظيمات معقدة وتتغير بصفة مستمرة مع طبيعة المجتمع المحلى أو ما يسمى بالبيئة الخارجية<sup>20</sup>.

وقد عرفت الموسوعة البريطانية الجامعة أنها معهد للدراسات العالية، يتألف من كليات الآداب والعلوم، مدارس للمهنيين ومدرسة خريجي الدراسات العليا، وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة<sup>21</sup>.

أما سلامة الخميسي يعرفها على أنها " تلك المؤسسة التي تتبنى المستويات الرفيعة من الثقافة، فتحافظ عليها، وتضيف لها وتقدمها بعد ذلك إلى الطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنسانا مثقفا وشخصا مهنيا<sup>22</sup>.

المشرع الجزائري عرفها أنها مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تساهم في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الأطارات اللازمة لتنمية البلاد<sup>23</sup>.

كما جاء في القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجامعة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني، متمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مما يجعل الجامعة الجزائرية متمكنة من تحصيل مداخيل ناتجة من خدماتها للقطاع الإقتصادي والمحيط الذي تتعامل معه<sup>24</sup>.

## التعريف الإجرائي:

<sup>19</sup>- حمدان محمد، معجم المصطلحات التربوية والتعليم عربي إنجليزي، الأردن، دار كنوز المعرفة، 2006، ص 50.  
<sup>20</sup>- عبد الله محمد عبد الرحمان، سوسيولوجيا التعليم الجامعي - دراسة في علم الاجتماع التربوي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 1991، 25.  
<sup>21</sup>- عريف سامي سلطي، الجامعة والبحث العلمي، الأردن دار الفكر، 2001، ص 26.  
<sup>22</sup>- السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار الوفاء، 2003، ص 13.  
<sup>23</sup>- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي 544/83 المؤرخ في 1983/9/24.  
<sup>24</sup>- نص القانون التوجيهي للتعليم المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني في 1999/01/27 والذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 153/98 المؤرخ في 1998/08/17.

من خلال ما سبق من تعريفات للجامعة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي للمفهوم يتمشى واهتمامات البحث، هي مؤسسة ذات طابع علمي تتكون من كليات وأقسام تقوم بوظائف مختلفة من تعليم وبحث علمي، حيث تقدم للطلبة تكوين نظريا وتطبيقيا في مختلف التخصصات، وهذا بتزويدهم بمختلف المعارف والمهارات لتلبي حاجات المجتمع.

## تعريف التكوين المهني:

### لغة:

التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من فعل كون التي تعنى عادة أنشأ، صنع، شكل<sup>25</sup>.

### إصطلاحا:

التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في إكتساب كفاءة مهنية، حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتوجه للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل<sup>26</sup>.

كما أنه جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون، من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاولة مهنة ما، وهو عملية شاملة تضم جوانب نفسية وفنية وإجتماعية<sup>27</sup>.

أما عبد الرحمن العيسوي يعرفه على أنه " نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها، حيث تتناول زيادة كفاءاتهم الإنتاجية وإلمامهم بنوع من الآلات والتقنيات أو بطريقة جديدة من طرق العمل"<sup>28</sup>

25- تيلوين حبيب، التكوين في التربية، وهران، دار الغرب، 2002، ص12.

26- دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000، ص3.

27- أنين خالد سيف الدين وسمي منيرة، مرجع سابق، ص 164.

28- العيسوي عبد الرحمن، علم النفس والإنتاج، ج1، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003، ص 57.

## إجرائيا:

من خلال ما تقدم نستطيع أن نعرف التكوين المهني على أنه حصول خريج الجامعة على تكوين نظري وتطبيقي بمختلف التخصصات المهنية.

## تعريف سوق العمل:

### إصطلاحا:

يعرف على أنه المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال والذي يبحث العمال عن العمل<sup>29</sup>.

كما أنه يعرف على أنه المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى، أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج، ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض و الطلب وقوانين الوفرة والندرة<sup>30</sup>.

ويتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات، فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القدرة وراغبة و المستعدة للعمل، بينما جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها، وحينها يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن [الأجر المحدد للوظيفة]<sup>31</sup>.

كما يقصد به الوسيط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون بإستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها<sup>32</sup>.

<sup>29</sup>بن صويلح ليليا، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية، جامعة باجي مختار، عنابة، 2003، ص 124.

<sup>30</sup> بو الهوشات نجاح، التكوين بالجامعة الجزائرية ودورها في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أيام 13 و14 أبريل 2011.

<sup>31</sup> منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية و التطبيق، الكويت، وكالة المطبوعات الجامعية، 1975، ص 35.

<sup>32</sup> مولاي علي فاطمة الزهراء، سوق العمل الموارد البشرية، م ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أيام 13 و14 أبريل 2011.

## التعريف الإجرائي:

إنطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن التوصل إلى تعريف إجرائي لسوق العمل كمايلي هو المجال الذي يتوجه إليه خريج الجامعة بعد حصوله على الشهادة الجامعية بغرض الحصول على منصب عمل.

شملت الدراسة والتي هي عبارة عن مقارنة وصفية كيفية تحليلية أربعة فصول الفصل الأول تطرقنا للجامعة الجزائرية على وجه الخصوص بمحاولة تحديد تعريف لها كذلك أهدافها، مهامها ووظائفها، أيضا عرض تطورها منذ الإستقلال لغاية يومنا هذا كذلك لواقعها.

أما الفصل الثاني تناولنا سوق العمل، وهذا بتحديد تعريف لها، ثم تطرقنا لسوق العمل في الجزائر، وهذا بالكشف عن مميزات وتطوراته منذ الإستقلال إلى غاية يومنا هذا، كما تناولنا إشكالية البطالة في الجزائر وبالخصوص البطالة الجامعية بذكر أسبابها والعواقب الذي تخلفها هذه الأخيرة، أيضا تطرقنا لآليات التشغيل المستحدثة.

وفي الفصل الثالث تطرقنا للتكوين المهني، وهذا بتحديد مفهوم له، خصائص التكوين المعاصر، ثم تناولنا القطاع بالجزائر من خلال مهامه، خصائصه، تطوره، أنماطه، مستوياته وهياكله، كذلك مدونة التخصصات المهنية أيضا تناولنا التكوين المهني وسوق العمل، كما أخذنا القطاع بولاية عين تموشنت كنموذج وفي الأخير كرنا تحديات القطاع بالجزائر.

أما الفصل الرابع خصصناه لواقع خريجي الجامعة بالتكوين المهني-ولاية عين تموشنت نموذج-، وهذا بتحديد مجال الدراسة أيضا أدوات جمع البيانات، ثم عرضنا البيانات مع تحليلها وفي الأخير ناقشنا النتائج المتوصل إليها.



الفصل الأول  
الجامعة الجزائرية

## مقدمة:

أصبحت المعرفة أهم ميزة تنافسية ببلدان العالم، وهذا بإمتلاكها الرأسمال المعرفي كما يعد التعليم العالي ذو أهمية، وهذا من خلال دوره في تكوين الإطارات بمستوى عالي ومعارف وخبرات ذات صلة بمتطلبات المجتمع.

فحسب ألفريد وايتهد أعظم إختراعات القرن 19، كان إختراع طريقة الإختراع وإن الجامعة جزء مكمل لهذا الإختراع، وبإعتبار الجامعة قمة هرم المؤسسات التعليمية فعبورها تختزل كل المراحل بمنح حاملي شهاداتها جملة من المعارف والمهارات التي يفترض أن تخدم المجتمع الذي أنتجت فيه.

## مفهوم الجامعة:

تعرف الموسوعة البريطانية الجامعة على أنها معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم، ومدارس للمهنيين، ومدرسة خريجي الدراسات العليا، وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة<sup>33</sup>.

## أهداف الجامعة:

إن أي تنظيم وجد إلا لتحقيق هدف من وراءه، فالهدف من الجامعة هو توفير احتياجات سوق العمل من الإطارات الكفأة التي تتناسب ومناصب العمل الحديثة التي أفرزتها التحولات العالمية، وخدمة المجتمع الذي أنتجت فيه وهذا بمساهماتها في حل مشاكله وتحقيق التنمية، فالجامعة وجدت لأجل خدمة المجتمع، والأهداف التي وضعت اليوم، غدا لا قيمة لها لكون المجتمع في تغير و تطور مستمر.

ومن أهم أهدافها هي:

- نشر المعرفة والثقافة وإشاعتها.
- تطوير البحث العلمي وتشجيع إجراءه داخل الجامعة وخارجها.
- مواكبة الانفجار المعرفي وثورة المعلوماتية الحادثة في العالم، وإستثمار ذلك لصالح المجتمع.
- مواكبة التغير الحادث من حول الجامعة، وتكيفها مع المجتمع، ومحاولة إستشراف مستقبله والإعداد له.
- دراسة مشكلات المجتمع المحيط وفهمها وتحليلها، والبحث عن حلول مناسبة لها.
- سد حاجة المجتمع من الكوادر المتخصصة والكفاءات المدربة، وإعدادها لمختلف مجالات الحياة<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> عريفج سامي سلطي، مرجع سابق، ص 26.

<sup>34</sup> خذنة يسمينة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية دراسة حالة جامعة منتوري - قسنطينة - ، منكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص

التنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري - قسنطينة - ، 2008، ص 39.

## مهام ووظائف الجامعة:

الجامعة تعد فضاء لتوليد ونشر المعرفة، وأيضا تعليم وتكوين، وهذا بإعداد إطارات ذات قدرات عالية لتساهم هذه الأخيرة في تنمية المجتمع، فالجامعة على العموم لها مهامين:

### 1 – تعليم و إعداد الإطارات:

تعد من أهم الوظائف التي إرتبطت بالتعليم الجامعي منذ نشأته في العصور الوسطى لإعداد للمهن المختلفة وقد تطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة وإستحداث تخصصات جديدة<sup>35</sup>، وفي هذه المهمة تساهم الجامعة في دفع عجلة التنمية وهذا بتزويد المجتمع بالخبرات والمهارات التقنية والفنية اللازمة لذلك.

فمن الدراسات التي أثبتت دور الجامعة في التنمية التي قام بها سولو حول القيمة الإقتصادية للتعليم قياسا لإسهام التقدم التكنولوجي في زيادة العمل، حيث خلص هذا البحث إلى أن الكمية في رأس المال المادي والعمل تفسرها بين 10% - 20% من تلك الزيادة أما تبقى أي 80% - 90% فالنسبة التقدم التكنولوجي الذي تسهم الجامعة فيه من خلال جهود البحث والتطوير العلمي والتكنولوجي القائمة في إطار العملية التعليمية التي تصب بمخرجاتها لاحقا في صورة باحثين وإطارات وعلماء، وهؤلاء تشكل جهودهم أهم عوامل التقدم التكنولوجي<sup>36</sup>.

### 2- البحث العلمي:

هذا الأخير هو سلوك إنساني منظم يهدف إلى إستقصاء صحة المعلومة أو حادثة ما أو توضيح موقف أو ظاهرة معينة، أو الوصول إلى حل ناجح لمشكلة أكاديمية أو إجتماعية تهم الفرد والمجتمع، فالبحث العلمي نشاط منظم أو طريقة في التفكير وأسلوب لتقصي الحقائق إعتقادا على مناهج موضوعية محققة لمعرفة الإرتباط بين هذه الحقائق ثم إستخلاص المبادئ العامة أو القوانين التفسيرية<sup>37</sup>.

35\_ مرسى منير ، التعليم الجامعي المعاصر : قضاياها وإتجاهاته، ، القاهرة، دار النهضة العربية، 1977، ص 24- 25.

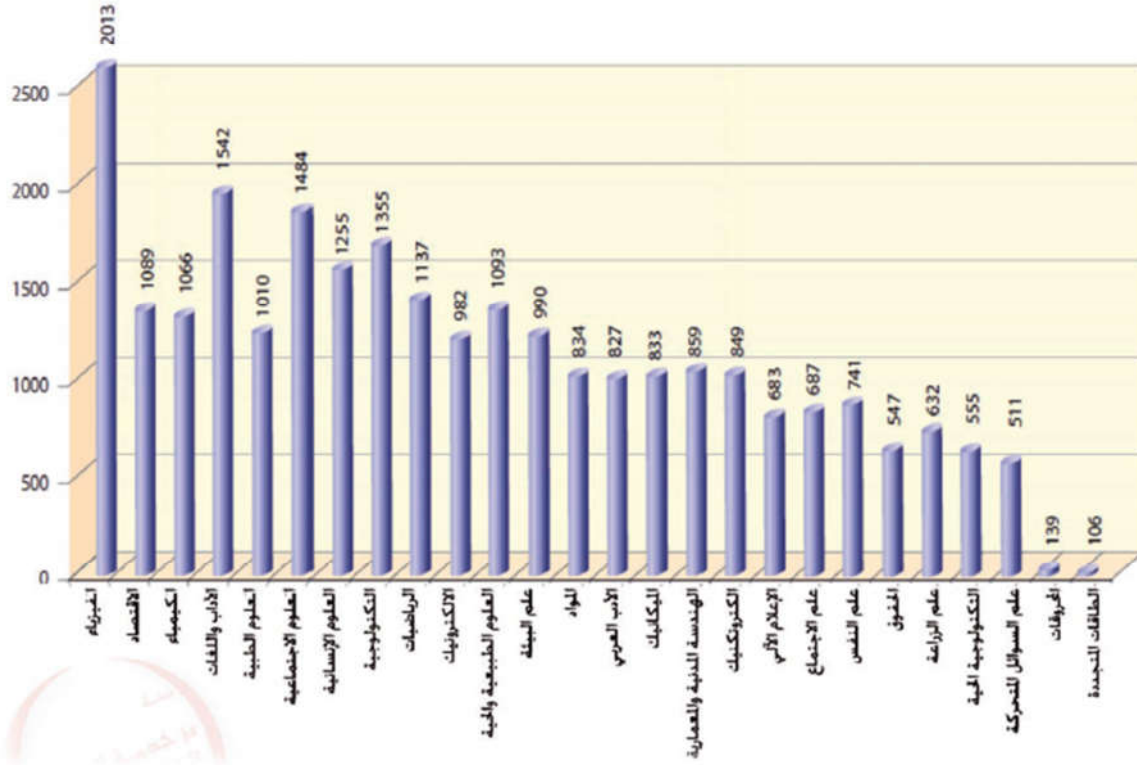
36\_ فليح حسن خليفة، إقتصاد التعليم و تخطيطه، عمان، عالم الكتاب، 2007، ص 170-171.

37\_ حمداري عمر و أحمد بحوش، إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي – من منظور بعض الأساتذة بجامعة قاصدي مرياح ورقلة – مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، جوان، 2012، ص 146.

البحوث العلمية تتطلب وسائل كثيرة ومعقدة، كما تتطلب أموالا طائلة، إلا أن الدول المتقدمة المدركة لمدى أهميتها في تطوير الإقتصاد وبلوغ التنمية الشاملة، فالبحث العلمي لم يعد رفاهية أكاديمية تمارسه مجموعة من الباحثين القابعين في مكاتب مغلقة بل أضحي في زمن العولمة محركا للنظام الإقتصادي العالمي الجديد مما يسهم في العملية التجديدية التي تمارسها الأمم والحضارات لتحقيق واقع علمي يجسد للسعادة والرفاهية<sup>38</sup>.

الشكل رقم 01: توزيع 23 819 باحث المنتسبين إلى المخابر على أساس التخصصات.

### توزيع الـ 23 819 باحث المنتسبين إلى المخابر على أساس التخصصات



المصدر: وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، 2012، ص 109.

فحسب التمثيل البياني يتضح أن عدد الباحثين بالمخابر الجزائرية في تزايد على مختلف التخصصات حيث بلغ عددهم إلى غاية 2012 بـ 23 132 باحث، وتحتل نسبة الباحثين في

<sup>38</sup>\_ نفس المرجع السابق، ص 147.

الفيزياء أكبر نسبة في الجزائر، وهذا بـ 2013 باحث، وتعود هذه النسبة نظرا لإهتمام الجزائر بهذا المجال فحسب تصريحات رئيس الجمهورية في إفتتاحه للسنة الجامعية، بالجامعة تلمسان 2008 بالتوجه نحو الإهتمام أكثر بالتخصصات العلمية كوسيلة لتحقيق التقدم والتطور للبلاد.

## الجامعة الجزائرية:

التعليم الجامعي في الجزائر ما هو إلا إستمرار للتعليم الثانوي، مهمته إعداد الطالب لشغل وظيفة معينة تتطلب بعض المعلومات والمهارات<sup>39</sup>، أي نظام تعليمي تسييره وتملكه الدولة، ويتميز بمجانبة التعليم فالطالب الجامعي لا يشارك إلا بئمن رمزي يتمثل في حقوق التسجيل، ويبلغ 200 دج، كما تتميز المؤسسات الجامعية بمركزية كبيرة في التسيير<sup>40</sup>.

أما من حيث الجانب القانوني، المرسوم رقم 03 - 579 المؤرخ في 29 أوت 2004 المتضمن القانون الأساسي النموذجي في الجامعة، هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي<sup>41</sup>

وتتكون من ثلاث أبنية:

### 1- البنية البشرية: و تتكون من

أ- العمال الإداريون: يختصون بتسيير الناحيتين الإدارية والمالية.

ب- العمال البسطاء: يزاولون الأعمال البسيطة الخدمية.

ج- الأساتذة: يمثلون الفئة العاملة بالتدريس، يقومون بتنفيذ العملية التربوية وهم قسمان، قسم يباشر العملية التعليمية، والآخر يشرف على حسن سيرها مثل عمداء الكليات

39\_ خذنة يسمنة ، مرجع سابق، ص 7.

40\_ بروش زين الدين ويوسف بركان، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع و الأفاق، مؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان التعليم العالي، 2012.

41- منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، المرسوم رقم 03-579 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، 2004، ص 21.

ورؤساء الأقسام، وتعتبر هذه الأخيرة جزء من العمال الإداريون من حيث، ما يوكل إليها من أعمال لا من حيث كونها قانونيا ورسميا، أما الفئة الأولى فتقوم بالعمل التعليمي.

د - الطلبة: وتعتبر أهم فئة في البنية البشرية للجامعة إلى جانب المدرسين وتمثل أكبر فئة من حيث الكم.

2- **البنية القانونية:** على إعتبار الجامعة مؤسسة رسمية تنشأ بموجب مرسوم صادر عن الحكومة، فهي منظمة ومسيرة بمجموعة من القوانين والأنظمة التي تضبط أعمالها علاقات، عمالها، أساتذتها وكذا طلبتها.

3- **البنية المادية:** تتمثل في الهياكل والمنشآت الموجودة للقيام بعدة وظائف أهمها: الوظيفة التعليمية والإدارية أيضا البحثية، كون الجامعة مؤسسة ذات طبيعة إدارية – تعليمية، فهي تحتاج إلى مكاتب ومخابر، كذا إلى مكاتب ومختلف اللوازم الضرورية لإجراى العملية الإدارية<sup>42</sup>.

### **تطور الجامعة الجزائرية:**

إن التطورات المختلفة الحاصلة في جميع الميادين على المستويين الوطني والعالمي، أدت وستؤدي بالضرورة إلى تغير في طبيعة المهام المطالب بها التعليم الجامعي تماشيا مع التحول الكيفي والكمي الكبير، الذي تحقق في مجالات العلم والتكنولوجيا<sup>43</sup>. حيث عرف التعليم العالي في الجزائر عدة إصلاحات إستجابة لإحتياجات المجتمع من متطلبات التنمية الإقتصادية.

42\_ خذتقسننة ، مرجع سابق، ص 58.

43- توهامي إبراهيم ، أبة جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي و العشرون، مجلة الباحث، العدد 4 أبريل، 2003، ص47.

## المرحلة الإستعمارية:

تم إرساء معالم الجامعة الجزائرية أثناء الحقبة الإستعمارية مع إنشاء المدرسة الأولى للطب سنة 1832، والتي إكتملت مع تأسيس الأربع مدارس العليا ( الطب، الآداب، الحقوق والعلوم ) عام 1909، وأنشأت المدارس مبدئيا لتعزيز فكرة الجزائر فرنسية لتلبية الاحتياجات الإستعمارية أيضا إحتياجات العملاء الذين كانوا يتوسطون بين الإستعمار والأهالي<sup>44</sup>. وبهذا كانت الجامعة الجزائرية نسخة طبق الأصل للجامعات الفرنسية، وطوال عهد الإستعمار لم يكن مسموحا للجزائريين بالإندماج إليها سوى لقلّة منهم<sup>45</sup>، بحيث كانت نسبة الجزائريين في التعليم الإبتدائي 10%، أما بالتعليم العالي سوى 300 طالب<sup>46</sup>. الجدول رقم 01: يوضح عدد الطلبة الجزائريين و الأوروبيين بالكليات الموجودة بالجزائر 1954.

الكليات	الطلبة الأوروبيون	الطلبة الجزائريون	المجموع	النسبة
الحقوق	1534	179	1713	11.66%
الطب	714	110	824	15.14%
الصيدلة	393	34	427	8.65%
الآداب	1175	172	1347	14.63%
العلوم	1375	62	835	4.50%
المجموع	4589	557	5146	100%

المصدر: رابح تركي، التعليم القومي والشخصية الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 146.

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة الطلبة الجزائريون الملتحقين بالجامعة في الحقبة الإستعمارية كانت ضئيلة مقارنة مع الطلبة الأوروبيون، حيث سجلت أعلى نسبة للطلبة الجزائريين في كلية الطب بنسبة 15.14% ، ويرجع هذا للسياسة الإستعمارية المتبعة

444444\_GurridJmail: L'universite d'hier et aujourd'hui, edition crasc,1998, p 7- 8.

45\_ مامري جميلة و مساك جميلة، الجامعة الجزائرية بين رهانات خصوصية المجتمع و علمية المعرفة، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانيّة، العدد صفر، السداسي الأول، 2008، ص 25

46\_ رابح تركي، مرجع سابق، ص 146.



من أجل تعميم الفقر والجهل في أوساط الجزائريين، وهذا عن طريق فرض مصاريف تعليمية باهظة، تصعب الإمتحانات وغيرها من الأساليب لتحقيق سياستها الإستعمارية.

### بعد الإستقلال: 1962-1970.

عقب الإستقلال تبقى للجزائر هياكل جامعية محدودة وغير صالحة للدراسة وكانت متمركزة في الجزائر العاصمة كجامعة الجزائر، المعهد الفلاحي بالحراش فلم تجد الجامعة الجزائرية بعد الإستقلال أي قاعدة متينة للإنطلاق العلمي على مستوى هيئة التدريس والمرافق والإداريين المتخصصين في شؤون التسيير الجامعي<sup>47</sup>.

كما تم توقيع عهد شراكة علمية مع الحكومة الفرنسية مما أنتج مجلس البحث العلمي سنة 1963، تحت وصاية السلطات الفرنسية التي بقيت تسيير مؤسسات البحث العلمي التي كانت قائمة آنذاك<sup>48</sup>.

إستمرت الجامعة الجزائرية بنفس الأسلوب، حيث واصلت بنفس البرامج التعليمية نظام الإمتحانات، الشهادات وإستطاعت هذه الأخيرة الإستمرار رغم نقص الإمكانيات المادية والبشرية بفضل إلتحاق بعض الجزائريين المقيمين بالخارج، كذلك الإستعانة ببعض المدرسين من المدارس الثانوية، بالإضافة إلى المتعاونين من البلدان الشقيقة والصديقة.

كما وقع إنقسام بهذه المرحلة، حيث ظهر لإتجاهان:

- إتجاه المعاصرين: دعوا في الإستمرار على خطى الجامعة الفرنسية، بالحفاظ على مستوى علمي أرقى وأعلى، كما دعم هذا الإتجاه في مؤتمر إيفيان.

- الإتجاه الإسلامي: رأى مناصري هذا الإتجاه قطع صلة مع الإستعمار وبدأ مرحلة ثقافية جديدة بالتعاون مع مصر للإستفادة من الأساتذة العرب، هذا الإتجاه ذهب

إلى تحمل مسؤولية بعث القيم العربية الإسلامية للمجتمع الجزائري<sup>49</sup>.

47\_ خذتقاسمينة ، مرجع سابق، ص 60.

48\_ مامري جميلة ومساك جميلة، مرجع سابق، ص 24.

49\_ Djamel Gurrid :l'université d' hier et aujourd'hui. Edition crasc, oran, 1998.p 7-8.

كما لم تكن هناك وزارة خاصة بالتكوين العالي، بل كانت إدارة الجامعة مديرية تابعة لوزارة التربية الوطنية، حتى سنة 1970 تم تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي<sup>50</sup>.

كما تم إدراج الجامعة ضمن المخطط الثلاثي الأول للتنمية (1967\_1970) حيث شهدت هذه الفترة تطورا في أعداد الطلبة الذين قدر مجموعهم بـ 10 756 طالب، حيث رافق هذا التطور مشاكل مختلفة سواء من الناحية الإستقبال أو على مستوى التنظيم الهيكلي ومن بين الحلول المستعجلة تنازلت وزارة الدفاع عن بعض من ثكناتها العسكرية مثلا: بوهران والتي تحولت إلى جامعة وهران<sup>51</sup>.

### مرحلة 1971-1980:

في هذه الفترة كانت هناك وزارة خاصة بالتعليم العالي، والإشكال الذي كان قائما هو كيفية التخلص من الموروث الإستعماري، وإنسجام الجامعة مع متطلبات التنمية حيث تجسد هذا من خلال أهم إصلاح عرفته الجامعة الجزائرية وهو إصلاح 1971، الذي كان يهدف إلى تحطيم الهياكل التقليدية، وتم تدارك هذا الوضع بعد سلسلة إضرابات ومظاهرات عرفتها الجزائر بدءا بمظاهرات فيفري 1968، ديسمبر 1970، وبداية جانفي 1971، فاتبعت الجزائر سياسة التقليص من مركزية التكوين وإصلاح شامل لمنظومتها الجامعية<sup>52</sup>.

ومن أهداف الإصلاح :

- ديمقراطية التعليم: وهي إتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين للإلتحاق بمؤسسات التعليم العالي.
- التعريب: وهذا بإحتلال اللغة الوطنية مكانتها في التكوين الجامعي، وكان لهذا
- مخلفات منها مغادرة كفاءات الأجنبية، مما ساهم في التوظيف العشوائي لسد الفراغ.
- الجزائر: هي إستراتيجية تهدف إلى إعتماد على الكفاءات العلمية الجزائرية وتجسدت عبر برنامج طموح لتكوين العالي، حيث أصبحت هيئة التدريس مكونة من

<sup>50</sup> \_ خذنتياسمينة ، مرجع سابق، ص 61.

<sup>51</sup> \_ بوساحة نجاة، مرجع سابق، ص 203-204.

<sup>52</sup> \_ بروش زين الدين وبركان يوسف ، مرجع سابق.

- الجزائريين لإستخلاف الأساتذة الأجانب الذين يشكلون الأغلبية الساحقة في الجامعات من جهة، وتلبية إحتياجات التنمية من الإطارات وتقنيين من جهة أخرى.
- مراجعة وتنظيم الهياكل الإدارية، وكذا المحتوى التكويني والبيداغوجي بغرض تكييفها ومتطلبات المجتمع المتغيرة.
  - إعادة توجيه محتويات التعليم العالي، وهذا بمنح شهادات وفقا لسياسة التوظيف والسياسة التنموية، من خلال ربط بين الجامعات ومختلف القطاعات الإقتصادية.<sup>1</sup> كما تم تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم دوائر، وإعتماد نظام السداسيات المستقلة وأجريت تعديلات فيما يخص مراحل الدراسة الجامعية:
  - مرحلة الليسانس: أصبح يطلق عليها مرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، وأما الوحدات السداسيات فهي مقاييس دراسية.
  - مرحلة الماجستير: يطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأول، تدوم سنتين على الأقل تحتوى على جزئين الجزء الأول عبارة عن مجموعة مقاييس نظرية تهتم بالتعمق في الدراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث في صورة أطروحة.
  - مرحلة الدكتوراه: هي مرحلة ما بعد التدرج الثاني، تدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي، إلى جانب التربصات الميدانية<sup>53</sup>.
- كما تضمنت هذه الفترة تطبيق المخطط الرباعي الثاني ( 1977 – 1974 )، في هذه المرحلة عرفت الإنطلاقة الحقيقية في مجال التعليم العالي خاصة في مجال بناء وتشيد الجامعات وعرفت تزايد في عدد الطلبة كما أن غالبية تخصصات التكوين العالي شهدت تحويل، وإعادة صياغة محتوياتها<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> خذنة ياسمينة، مرجع سابق، ص 62.

<sup>54</sup> مامري جميلة ومساك جميلة، مرجع سابق، ص 25.

الجدول رقم 02: يبين عدد الأساتذة في الجامعة الجزائرية

السنة الجامعية	عدد الأجانب	العدد الإجمالي
1962 - 1963	216	298
1969 - 1970	407	842
1974 - 1975	2166	4041
1979 - 1980	2588	6207
1984 - 1985	2216	10500
1989 - 1990	912	14536
1994 - 1995	142	14593
1995 - 1996	128	14427

المصدر: محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي، ومدى مساهمته في التنمية: عرض لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية،

قسنطينة، جامعة منتوري، 2000، ص 15.

نلاحظ من خلال الجدول أن تعداد المدرسين في إرتفاع، فخلال سنة 1963 بلغ إجمالي الأساتذة 298 من بينهم 216 أستاذ أجنبي، ثم ليصل إلى الضعف العدد سنة 1980 بـ 6807 أستاذ، وفي سنة 1996 فاق الضعف بـ 14 427 أستاذ، في مقابل ذلك عرف تعدد أساتذة الأجانب تراجع بداية من سنة 1985 حيث كان 2 216 أستاذ ليصل إلى 912 أستاذ سنة 1990 ثم إلى 128 أستاذ سنة 1996، وهذا راجع تزايد الأساتذة المحليين وتحقيق إكتفاء.

**مرحلة 1981 - 2000:**

هذه المرحلة منعرج في مسيرة التطورات التي عرفتها الجامعة الجزائرية، وتبدأ من سنة 1981 حيث تزامنت مع تنفيذ المخطط الخماسي الأول للتنمية في الجزائر (1981 - 1984) وإمتدت حتى آفاق سنة 2000، التي تهدف إلى تخطيط التعليم إنطلاقاً من إحتياجات الإقتصادية للبلاد، أيضاً إنطلاق إنجاز بناءات تحتية هامة كذا توسيع الشبكة الجامعية، كما رافق هذا التوسع تزايد عدد الطلبة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 03: يوضح عدد الطلبة المسجلين في الجامعة من ( 1997 إلى 2000).

السنوات	1998/1997	1999/1998	2000/1999
المجموع	339 518	372 647	407 995

soeurs:Office national des statistiques: Annuaire statistique de l'algérie. Numéro 19 Algérie, édition 2001, Algerie,p 125.

يتبين من خلال الجدول إرتفاع عدد الطلبة المسجلين حيث بلغ لغاية 1998 إلى 518 339 طالب، ليصل لـ 407 995 إلى غاية سنة 2000، والذي يرجع لتجسيد أهداف الإصلاح 1971 والتي من بينها ديمقراطية التعليم، أيضا لزيادة النمو الديمغرافي بالجزائر.

إضافة لهذا تزايد تعداد الطلبة رافقه تغير في نسبة التسجيل بالشعب الكبرى هذا نظرا للسياسة المتبعة من خلال المخطط، وهذا بتحديد الإحتياجات البلاد من أجل العمل على توفيرها، وعمل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى تخصصات التي يحتاجها سوق العمل، كالتخصصات التكنولوجية والحد من توجيه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 04: يوضح توزيع الطلبة حسب المجموعات الكبرى للتخصصات من 1997 إلى 2000.

السنوات	1998/1997	1999/1998	2000/1999
التخصصات			
العلوم الدقيقة	2,142	2,172	2,5777
العلوم التكنولوجية	5,235	5,447	5,631
علوم البيطرة	3,236	3,719	3,383
علوم الطبيعة والأرض	1,218	1,199	1,457
العلوم الإنسانية والاجتماعية	5,408	5,191	5,280
علوم الآداب واللغات	887	1,497	2,063
المجموع	18,126	19,225	20,846

soeurs:Office national des statistiques: Annuaire statistique de l'algérie, Numéro 19 Algérie, édition 2001, Algerie, p 126.

من خلال الجدول فقد شهدت هذه الفترة تزايد للنسبة المسجلين في كل من تخصص العلوم الدقيقة، التكنولوجيا، الطبيعة والأرض، الآداب واللغات، كما عرفت إستقرار بكل من علوم البيطرة، العلوم الإنسانية والاجتماعية.

أما سنة 1998 تم تعديل المرسوم رقم 445-83 المؤرخ في سنة 1983 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة ويأتي التعديل بإلغاء نظام المعاهد وإحلال مكانه نظام الكليات، وتوسع الجامعة الجزائرية حيث إرتفعت نسبة التأطير، وهذا ما سيوضحه الجدولان التاليان.

الجدول رقم 05: يوضح توزيع الأساتذة حسب الرتبة العلمية.

الرتبة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر	أستاذ مساعد مكلف بالدروس	أستاذ مساعد	مساعد	المجموع
1996/1995	666	959	5 205	5 040	2 557	14 427
1999/1998	889	1 495	6 366	5 554	1 946	16 250

المصدر: محمود بوسنة، مصدر سابق، ص 16.

يتضح من الجدول أن تعداد الأساتذة في إرتفاع فعلى سبيل المثال سجل سلك أساتذة المساعدين المكلفين بالدروس ما بين سنة 1995/1996 بـ 5 205 أستاذ، ليقفز ما بين سنتي 1998/1999 بـ 6 366 أستاذ، لكن سلك الأساتذة المساعدين عرف تراجع حيث سجل ما بين سنة 1995/1996 بـ 2 557 أستاذ، ليتراجع إلى 1 946 أستاذ ما بين سنة 1998/1999. إلا أن رغم هذا النمو المتزايد للمؤطرين إلا أنه بقي غير كافي وعدد الطلبة المتزايد بإستمرار، فقد لوحظ أن نمو المدرسين لا يسير حسب عدد الطلبة، إذ سجلت نسبة التأطير العام إنخفاضا تدريجيا من بداية من 1980 وصل هذا المعدل إلى مدرس واحد لـ 9 طلاب، أما سنة 1990 إنخفض إلى مدرس واحد لـ 22 طالب، وفي سنة 2000 إلى مدرس واحد لـ 27 طالب<sup>55</sup>.

<sup>55</sup> يوسف أمين، تطور التعليم العالي: الإصلاح و الأفاق السياسية، دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة بن يوسف بن خدة - الجزائر -، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، إشراف خليفة بوزيرة، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر -، 2008، ص 51.

## مرحلة 2000 إلى يومنا هذا:

لقد أدى تراكم هذه الإختلالات عبر السنين إلى جعل الجامعة الجزائرية غير مواكبة بالقدر الكافي للتحويلات العميقة التي عرفتها بلادنا على الأصعدة الاقتصادية الإجتماعية وكذا السياسية، ترجمت عدم المواءمة في عجز النظام التعليم الكلاسيكي على الإستجابة الفعلية للتحديات الكبرى التي يفرضها التطور الغير المسبوق في العلوم والتكنولوجيا، الناجمة عن عولمة الإقتصاد وبروز مجتمع المعلومات وكذا مهن جديدة.

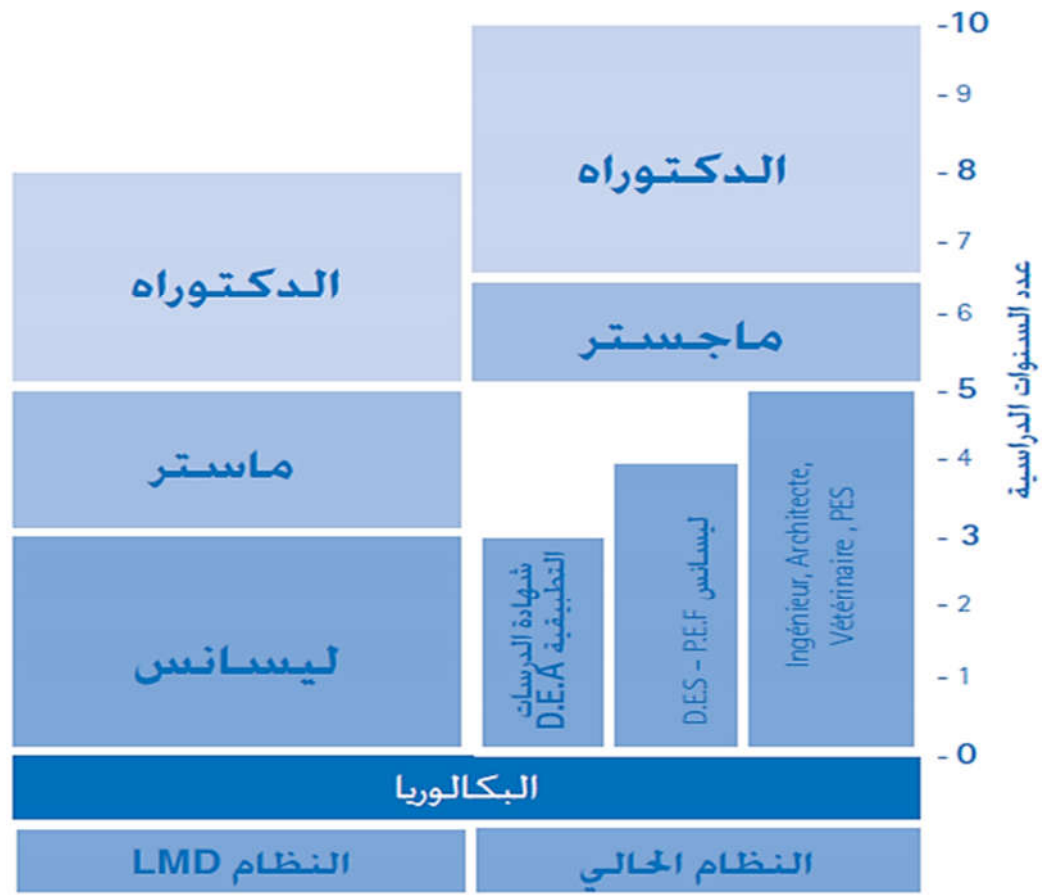
وفي إفتتاحه للموسم الجامعي 2001-2002 أشار رئيس الجمهورية أنه يجب على الجامعة أن تنصت لمتطلبات المجتمع، وتولى أهمية خاصة للمؤسسات الاقتصادية حيث تزايد الإهتمام بالمشاكل التي تعترض الجامعة في الجزائر وهذا يربطها بما هو حاصل في الساحة السوسيو إقتصادية وإقامها عن طريق جعلها أداة للتنمية، حيث تم إستحداث نظام تعليمي تكويني جديد وهو ل.م.د الذي يخضع الجامعة لمحيطها المحلي يجعلها تتفاعل وتستجيب لمتطلباته من حيث نوعية التكوين المطلوب عن طريق تطبيق إصلاح شامل للتعليم الجامعي، وهذا بوضع هيكلية جديدة لعملية التعليم العالي تستجيب للمعايير الدولية، كما تسمح بمقروية أفضل للشهادات الوطنية، أيضا تحقق تناغم بين النظام الوطني وأنظمة التعليم العالي بالعالم، كذا تأهيل برامجها التعليمية، فالعولمة ظاهرة مست جميع جوانب حياتنا بما فيها التعليم وأحسن دليل على ذلك تطبيق نظام ل.م.د.

إنطلاقا من أفريل 2002 وإعتادا على توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح النظام التعليمي بتطبيق توجيهات مجلس الوزراء وبرنامج الحكومة، تم الإقرار بإصلاحات التعليم العالي والبحث العلمي، بوضع فريق للتعليم وتحديث البرامج البيداغوجية.

في سنة 2004 تم الشروع بإصلاح مس الجانب البيداغوجي، الذي يتمثل بتطبيق نظام ل م د المنبثق من برنامج بولون الأوربي، ويرمي هذا الإصلاح إلى توفير إندماج أفضل للمؤسسات الجامعية في محيطها السوسيوإقتصادي، والتأسيس للتكوين المستمر مدى الحياة يكفل التكيف الدائم للخريجين مع تطورات التي تعرفها المهن والمعارف، كما أنه يسمح بوضع الجامعة الجزائرية في مصاف أنظمة التعليم العالي في العالم، يعتمد هذا النظام في هيكلته على ثلاث مراحل تكوينية:

- 1 - الليسانس: يدوم 3 سنوات، يشتمل هذا الطور على ستة سداسيات، كما يتضمن مرحلتين تتمثل أولهما في تكوين قاعدة متعددة التخصصات، أما ثانيهما في تكوين متخصص.
- 2 - الماستير: يدوم ثلاث سنوات، يشتمل هذا الطور أربع سداسيات، وهو طور مفتوح للطالب الحاصل على شهادة ليسانس، يستوفي الشروط المطلوبة للإلتحاق بهذا الطور.
- 3 - الدكتوراه: تدوم ثلاث سنوات<sup>56</sup> كما هو موضح في المخططين التاليين:

### الشكل رقم 02: مخطط توضيحي يقارن نظام الكلاسيكي و نظام ل م د



المصدر: منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي 2007، ص29.

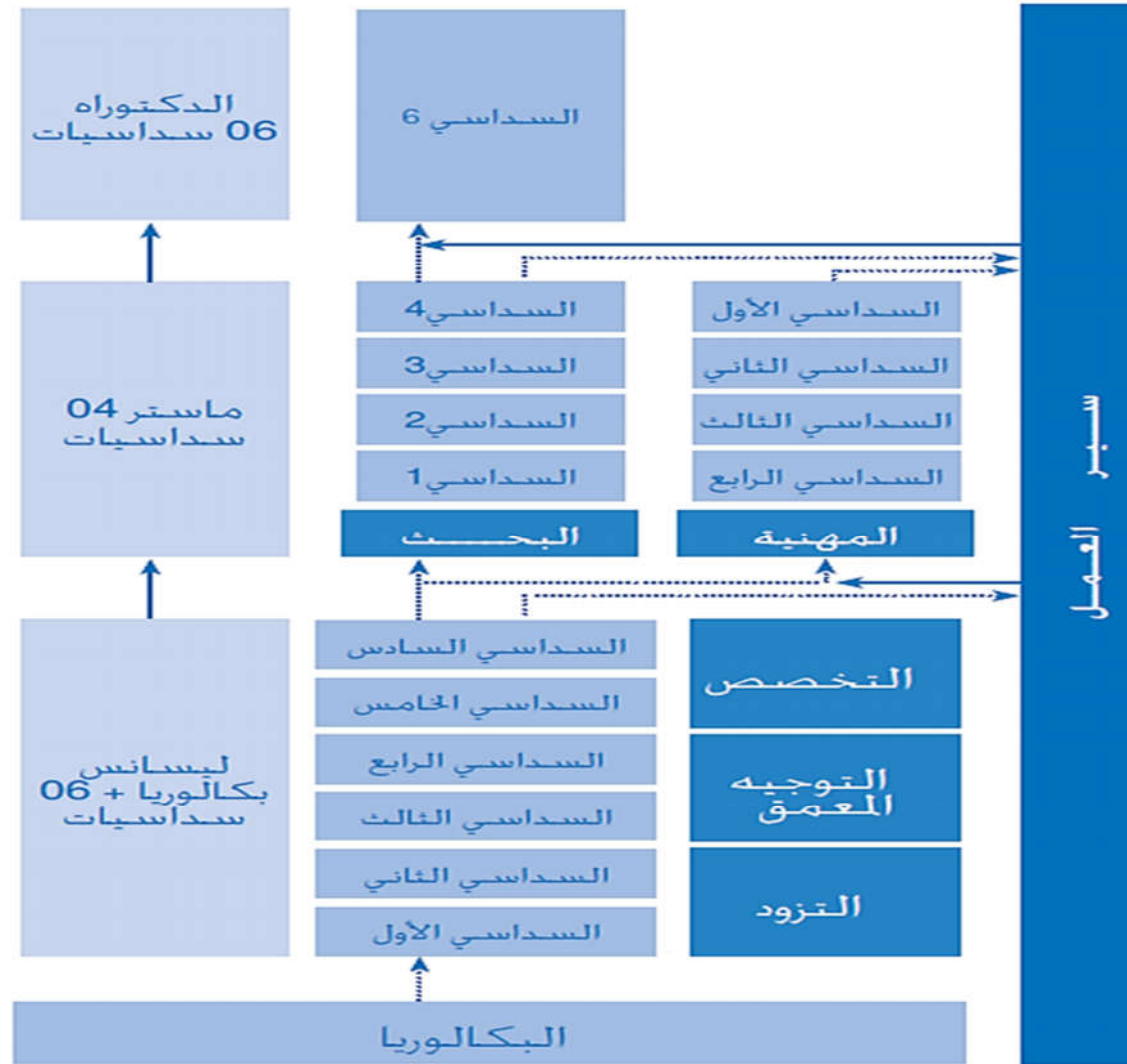
من خلال المخطط أعلاه يتضح أن نظام ل م د، إضافة إلى أنه يحقق إصلاح بتوفير إندماج أفضل للمؤسسات الجامعية بمحيطها السوسيوإقتصادي، وضمان تكيف الدائم للخريجين

<sup>56</sup> منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007، ص5.



مع تطورات التي تعرفها المهن والمعارف، إضافة على كل هذا إختصاره لعدة سنوات سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج، على عكس النظام الكلاسيكي الذي يدوم لعدة سنوات

الشكل رقم 03: هيكل نظام ل م د



المصدر: نفس المصدر السابق، ص 30.

### نظام الجودة:

لم يعد الدور التقليدي للجامعة المتمثل في بث المعرفة ونشرها كافيا بل أصبح من الضروري إخضاعها للتطوير ضمن معايير محددة جديدة، كما أن الجودة أحد أهم الوسائل والأساليب لتحسين نوعية التعليم، والإرتقاء بمستوى أدائه في العصر الحالي الذي يطلق عليه بعض المفكرين بأنه عصر الجودة، فلم تعد هذه الأخيرة ترفا ترنوا إليه المؤسسات التعليمية

أو بديلا تأخذ به أو تتركه الأنظمة التعليمية، بل أصبح ضرورة ملحة تمليها حركة الحياة المعاصرة، وهي دليل على بقاء<sup>57</sup>.

ومفهوم الجودة حسب مؤتمر اليونسكو للتعليم الذي أقيم في باريس في أكتوبر 1998، حيث نص على أن الجودة في التعليم العالي مفهوم متعدد الأبعاد وينبغي أن يشمل جميع وظائف التعليم وأنشطته مثل: المناهج الدراسية، البرامج التعليمية، البحوث العلمية المباني، المرافق والأدوات<sup>58</sup>.

كما تسعى الجامعة الجزائرية إلى وضع منظومة تكوينية تتطابق مع المعايير الدولية المعمول بها لدراسة البرامج البيداغوجية وتقويم الطالب الجامعي وفقا لهذه المقاييس الدولية، هادفة إلى أن يكون خريجوها منافسين في أسواق العمل المحلية وتمكنهم من تلبية حاجة المجتمع من التنمية المستدامة<sup>59</sup>.

بهذا تكون السلطات الجزائرية قد تداركت ضرورة وحتمية تطبيق نظام الجودة في التعليم العالي بنوع من التأخر، حيث قامت وزارة التعليم العالي بتنظيم مؤتمر دولي حول ضمان الجودة، الذي كان بمثابة إنطلاقة دراسة إمكانية تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية، فإنبثقت (خلية) فرقة عمل كلفت من طرف الوزارة بالتفكير في المشروع مدعمة في البداية ببعض الخبراء الدوليين. وفي 31-05-2010 تم ترسيم عمل الفرقة بقرار إنشاء اللجنة الوطنية لتطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي، التي تباشر عملها وفق ما أسس لها من مهام:

- إعداد منظومة وطنية للمعايير والمؤشرات لضمان الجودة مع الأخذ في الاعتبار المعايير الدولية.
- تحديد معايير إختيار مؤسسات التعليم العالي النموذجية ومعايير إختيار المسؤولين عن ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية.

<sup>57</sup> حمداوي عمر وبخوش أحمد، إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي من منظور بعض أساتذة قاصدي مباح - ورقة - مجلة العلوم الإنسانية و الإجتماعية، العدد الثامن،

جوان، 2012، ص 150

<sup>58</sup> نفس المرجع السابق، ص 147.

<sup>59</sup> بروش زين الدين و بركان يوسف، مرجع سابق.

- إعداد برنامج إعلامي للمؤسسات الجامعية وبرنامج تدريبي للمسؤولين عن ضمان الجودة في كل مؤسسة .
- تحديد برنامج تطبيق ضمان الجودة في المؤسسات المختارة والسهر على متابعة تنفيذه<sup>60</sup>.

### واقع الجامعة الجزائرية:

الجامعات العربية تعاني من وضع متدني، وهذا لم يأتي من الفراغ وإنما ساهمت فيه مجموعة عوامل منها:

- جمود منهجية التعليم الجامعي: منهجية التعليم من الوسائل التعليمية من المحتوى تعليمي وطرائق وأساليب التدريس المتبعة، وإمتداد لما هو متبع في التعليم العام حيث أن الأستاذ يلقن والطالب يتلقى، هذا لا يشجع على البحث والتحليل.
- نقص التمويل: تعرف الجامعات أزمة مالية بإستمرار بسبب زيادة طلابها ونقص ما تخصصه المجتمعات العربية لها من ميزانية سنوية، هذا راجع لكون الجامعات العربية مستهلكة، عكس الجامعات الغربية المنتجة التي تسوق أبحاثها العلمية مما يدر عليها بتمويل إضافي.
- تدني البحث العلمي: التركيز على الجانب المادي، الذي يتضمن الإنفاق على البحث العلمي، عدم جدية البحوث المقدمة، أيضا عدم إستجابة الجهات المعنية لنتائج البحوث المتوصل إليها، شيوع البيروقراطية داخل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي مما يحد من حرية الباحثين ويعيق دراستهم<sup>61</sup>، حيث أصبح البحث العلمي وظيفه هامشية لدى الجامعات العربية، إذ أصبحت وظيفة الجامعة مقصورة على السعي الحثيث للإستجابة للطلبات المكثفة على المقاعد البيداغوجية للطلبة كل سنة جامعية، فالإهتمام بالبحث قليل جدا<sup>62</sup>.
- التدني الموضوعي في التعليم الجامعي: إختلال التوازن بين التخصصات العلمية والتقنية من جهة أخرى، والأدبية والإنسانية من جهة أخرى، ويرجع هذا لسوء

60\_ نفس المرجع السابق.

61\_ عوفي مصطفى وباهمي صباح، " الجامعات العربية بين الواقع وتحديات العولمة، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد التاسع، ديسمبر 2012، ص 253.

62\_ ياسمينه خدنة، مرجع سابق، ص 57.

التخطيط وعدم توفير ما يكفي من الموارد المالية المخصصة للتعليم خاصة التخصصات التقنية والعلمية التي تتطلب تجهيزات ومختبرات عالية التكلفة، لذلك يتوجه المسؤولون إلى التوسع في التخصصات الإنسانية<sup>63</sup>.

• التبعية العلمية للجامعات الأجنبية: الجامعات العربية تمثل إمتداد لتقاليد الجامعات الأوروبية والأمريكية، وتتفاعل معها ثقافيا وعلميا أكثر مما تتفاعل مع بعضها البعض هذا لحدائثة نشأتها مقارنة مع الجامعات الغربية، مما يجعلها تستورد نماذجها الناجحة محاولة الإستفادة منها.

• هيمنة اللغات الأوروبية على معظم الأنظمة التعليمية الأكاديمية للجامعات العربية<sup>64</sup>. إضافة لذلك تعرف الجامعة الجزائرية مجموعة ظواهر سلبية، وهي:

- الانفجار العددي للطلبة الذي نجم عنه نمو غير متناسق في التسجير، وضعف التحكم في الهياكل البيداغوجية كذا عجز في التأطير، فقد إنتقل عدد الطلبة من 2500 عشية الإستقلال إلى قرابة مليون ونصف حاليا.

- تعليم غير ملائم وفاقد للعلاقة بالتشغيل.

- مركزية التوجيه، ما سبب خيبة آمال وإنسدادات تجسدت في النسبة العالية للراسبين وإقامة مطولة للطلبة في الجامعة<sup>65</sup>.

- مردود ضعيف بسبب نمط الإنتقال سنوي يفتقر إلى المرونة ما أسفر نسبة رسوب مرتفعة.

- نسبة التأطير غير كافية نجمت عن مردود ضعيف للتكوين ما بعد التدرج، وهجرة الأساتذة الباحثين.

- تكوين قصير المدى غير مرغوب فيه، بسبب عدم وضوح القانون الخاص به من حيث فرص التشغيل

63 - عوفي مصطفى و باهمي صباح، مرجع سابق، ص 253.

64 - باسمينة خندة، مرجع سابق، ص 39

1- عوفي مصطفى و باهمي صباح، مرجع سابق، ص 253.

فالتعليم الجامعي بالجزائر يعرف أزمة منذ منتصف الثمانينات، وكذا تحديات خطيرة تتمثل في تسارع العملية التعليمية عالميا، وقصور تقنيات التعليم الجامعي الجزائري في اللحاق بها، إضافة إلى مشكل شدة الإقبال على هذا الأخير، نظرا لمجانية التعليم، فقد إبتعدت الجامعة عن دورها الأساسي من نشر المعرفة وتطويرها، إلى توفير العدد الكافي من المقاعد البيداغوجية، كما تعرف عجز في تهيئة الخدمات التعليمية الرفيعة نظرا لضعف الدعم المالي مقارنة بعدد الطلبة.

### 1- طرق التدريس:

تعتمد مؤسسات التعليم العالي على أساليب وطرق تقليدية في عملية التعليم التي تقوم على مفاهيم نظرية وكذا التلقين، خاصة أن الوقت الراهن يعرف التعليم العالي طلبا متزايدا عليه نظرا لنمو السكان السريع، نمطية التكوين المبنية على التلقين، بحيث لا تفتح مجالا للإبداع، وإن وجد فإنه يبقى محاولات فردية وليس سياسة تعليمية<sup>66</sup>.

الجامعة الجزائرية تعتمد في عملية تعليمية بنسبة كبيرة على المحاضرة، فهذه الطريقة رغم مزاياها إلا أنها تجعل الطالب يتعلم عن طريق الإستماع والتلقين دون إعتبار الفروق الفردية للطلبة من حيث مستوياتهم وقدراتهم، فحوص المحاضرة تمتاز بالعدد الكبير من الطلبة قد يتعدى أحيانا 200 طالب في المدرج، والذي طاقة إستعابه في الأصل أقل من ذلك<sup>67</sup>، فالمعلومات والنظريات التي تقدمها جامعاتنا حاليا لطلابها خاصة في مجالات العلوم الإنسانية والإجتماعية قد تجاوزها الزمن بأشواط كبيرة، أيضا وجود قصور واضح في متابعة التطور الفكري الساري في العالم، وضعف الجانب المالي المخصص للبحث العلمي<sup>68</sup>، إضافة إلى التأطير الذي رغم تضاعف حجمه من الإستقلال كما هو موضح في الجدول التالي، إلا أنه يبقى محدود وغير كافي نظرا لهجرة الأساتذة الباحثين من جهة وتزايد عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة سنويا، فالطرق التدريب وأساليب التقويم المتبعة في الجامعة الجزائرية لا تزال غير

66\_ خامرة طاهر، خامرة بوعمامة، الإلكتروني في قطاع التعليم العالي... الدوافع و المعوقات، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، عدد خاص: الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، ص464.

67\_ عوفي مصطفى و باهمي صباح، مرجع سابق، ص 259.

68\_ ياسمينه خدنة، مرجع سابق، ص 7.

فعالة وغير عصرية لإعداد الإطارات الكفأة ذلك، أنها تحشو أدهان الطلاب بالمعلومات ولا تترك لهم مجالاً للإعتماد على النفس<sup>69</sup>.

الجامعة واقعتها اليوم يتطلب إعادة النظر لأجل بناء قدرة علمية ومهنية قوامها التكوين الجيد والمتابعة الحسنة للطلبة، وهذا يتطلب تحول التعليم الجامعي من التلقين إلى التفكير<sup>70</sup>، لأن تجاوز هذه الصعوبات التي تؤدي إلى التوقف عن النمو والإكتفاء فقط بالبقاء ومن ثم التخلف عن مواكبة المستجدات.

## 2- خريج الجامعة :

تتهم الجامعة الجزائرية بالقطيعة والاستمرارية مع محيطها، حيث تعرف تطورا من الجانب الكمي، من حيث عدد المؤسسات والمراكز المفتوحة، الطلبة المسجلين والمتخرجين على حساب الجانب الكيفي أي دون الأخذ بعين الإعتبار نوعية ما تنتجه ويوضح الجدول التالي التزايد الكبير للطلبة المسجلين في كل من التدرج وما بعد التدرج ما بين سنة 1962-2011:

الجدول رقم 06: يبين عدد الطلبة في التدرج و ما بعد التدرج من 1962 إلى 2011.

11/2010	10/2009	00/1999	90/1989	80/1979	70/1969	63/1962	
1 077 945	1 034 313	407 995	181 350	57 445	12 243	2 725	عدد الطلبة المسجلين في التدرج
60,617	58,975	20,846	13 967	3 965	317	156	عدد الطلبة المسجلين في ما بعد التدرج
1,138,562	1,093,288	428 841	195 317	61 410	12 560	* 2 881	الإجمالي

\* من بينهم 820 جزائري و 2061 أوروبي.

المصدر: منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، 2012، ص 32.

نلاحظ من خلال الجدول تضاعف عدد الطلبة، فقد بلغ خلال سنة 1963 بـ 2 881 طالب، وفي سنة 2011 سجل إجمالي الطلبة المسجلين بـ 1 138 562 طالب، أما في مرحلة

69\_ نفس المرجع السابق، ص 161.

70\_ باسمينة خدنة، مرجع سابق، ص 161

التدرج فقد كان إجمالي الطلبة 2 725 طالب سنة 1962 ليقفز إلى 181 350 طالب سنة 1990، ثم لـ 1 077 945 طالب سنة 2011، أما مرحلة ما بعد التدرج فقد بلغ عدد الطلبة المسجلين سنة 1963 سوى 156 طالب، أما سنة 1990 فقد وصل العدد إلى 13 967 طالب، ليصل إلى غاية 2011 لـ 60 617 طالب، إجمالاً فقد تزايد العدد إلى 4 أضعاف ما بين الفترة 1962 و 1970 ثم إلى أكثر من 4 أضعاف سنة 1980 وهذا راجع لإصلاحات التي تبنتها الجزائر تجاه منظوماتها الجامعية والتي إتجهت نحو البناء والتشييد، خاصة مع إصلاح 1971، والتي أعلنت الجزائر عن حاجتها لإطاراتها الوطنية لتحقيق التنمية للبلاد، ثم إلى أكثر من ثلاث أضعاف سنة 1990، وأكثر من ضعفين سنة 2000 كذلك تضاعف العدد مرتين سنة 2010 ليعرف أخيراً نوعاً من الإستقرار لغاية 2011.

إضافة لذلك تغير نسبة المسجلين حسب الشعب الكبرى وهو ما يشير إليه الجدول التالي:

جدول رقم 07: يوضح تزايد عدد الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب المجموعات الكبرى للإختصاصات ما بين 1962 إلى 2011.

11/2010	10/2009	00/1999	90/1989	80/1979	70/1969	63/1962	
231 156	200 036	117 648	85 643	16 562	2 959	739	العلوم الدقيقة / تكنولوجيا
88 667	82 111	44 510	12 714	9 304	147	-	العلوم الطبيعية / علم الأرض
57 254	53 847	30 410	28 407	9 205	3 806	762	العلوم الطبية (بما فيها البيطرة)
700 868	698 319	215 427	54 586	22 374	5 331	1 224	العلوم الاجتماعية / العلوم الإنسانية
1077 945	1034 313	407 995	181 350	57 445	12 243	2 725	الإجمالي

المصدر: منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، 2012، ص 27.

يتبين من خلال الجدول أن مختلف التخصصات عرفت إرتفاع في عدد الطلبة المسجلين بها، إلا أن العلوم الاجتماعية والإنسانية تعرف أكبر عدد من الطلبة المسجلين بها فقد كان سنة 1963 بـ 1 224 طالب ليصل إلى 215 427 طالب سنة 2000، ليقفز إلى 700 868 طالب سنة 2011، تليها العلوم الدقيقة والتكنولوجية حيث عرفت هذه الأخيرة إرتفاع عدد المسجلين بها، فقد بلغ سنة 1963 سوى 739 طالب ليصل سنة 2000 إلى 117 648 طالب، ليبليغ

231 156 طالب سنة 2011، ثم العلوم الطبيعية وعلم الأرض الذي عرف هو الأخير إرتفاع ثم العلوم الطبية.

إلا أن بالنسبة لتخصص العلوم الإجتماعية والإنسانية فائض عن إحتياجات سوق العمل، ويرجع هذا لسوء التخطيط وعدم توفير ما يكفي من الموارد المالية المخصصة للتعليم خاصة التخصصات التقنية والعلمية التي تتطلب تجهيزات ومختبرات عالية التكلفة، لذلك يتوجه المسؤولون إلى التوسع في التخصصات الإنسانية، على حساب باقي التخصصات الأخرى<sup>71</sup>.

كما تميز تزايد حجم الطلبة، بإرتفاع نسبة الإناث في الإلتحاق بالجامعة الجزائرية مقارنة بالذكور، وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

الجدول رقم 08: يبين نسبة الذكور و الإناث في مرحلة التدرج حسب السنوات.

2011	2002	1992	1972	
41	50	61	77	نسبة الذكور المسجلين في التدرج
59	50	39	23	نسبة البنات المسجلات في التدرج

المصدر: منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، 2012، ص 40.

فحسب الجدول أعلاه فقد بلغ عدد الطالبات في سنة 2011 إلى 56 ألف مقارنة مع سنة 1972 والتي تمثلت في 23 ألف، ويراجع هذا التزايد فضلا عن مجانية التعليم وديمقراطيته أيضا الأشواط التي قطعتها الجزائر في نشر التعليم وتوسيعه من حيث عدد الهياكل، أيضا زيادة الوعي المجتمعي بأهمية تعليم المرأة وإدراك مدى مساهمتها في العملية التنموية للبلاد. تزامن زيادة الطلبة المنتسبين للجامعة مع تراجع واثار التنمية الإقتصادية والمشاريع الإستثمارية الكبرى، مما أنتج طوابير من حملة الشهادات وتحولت سوق العمل بالجزائر من الحاجة إلى التشبع ثم الفائض وصارت عروض على قلتها إنتقائية<sup>72</sup>.

71\_ عوفي مصطفى و باهمي صباح، مرجع سابق، ص 253.

72\_ على حليفه الكوري، نحو إستراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، العدد 15، 1985، ص.101.



وما يدل أكثر عن عدم فعالية التعليم العالي في الجزائر، هي نسبة البطالة التي تمس خريجي الجامعة، والتي ترجع أساسا لضعف القدرات الإستيعابية للإقتصاد الجزائري من جهة، وعدم قدرة الخريجين بمهاراتهم الحالية على التكيف ومتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، هذا الوضع يفرض على الجامعة الجزائرية ضرورة الإهتمام بضمان الجودة لخريجها بتحصيل كفاءات مواكبة للجديد في مجال التخصص، كذا التغيرات التي تطرأ في سوق العمل<sup>73</sup>.

فعدم الإعداد الجيد للطلبة لعالم لشغل يعرقل تخفيف تفشي البطالة بين الخريجين أو غياب التقييم الجيد، وغياب التقييم الجيد للدراسات حول المستقبل المهني للطلبة، كما عرف النظام الكلاسيكي قبل تطبيق نظام ل م د إختلالات منها:

○ مجال الإستقبال والتوجيه وتدرج الطلبة: هو عبارة عن نظام غير مرن ويتضمن قدرا من الإحباط لكونه يقود إلى مسالك تكوين نفقية، مردود ضعيف من جراء التسرب المعتبر والمدة الطويلة التي يقضيها الطلبة بالجامعة إعتقاد نمط تدرج وإنتقال سنوي يؤدي إلى اللجوء لإعادة التوجيه، أيضا أحجام ساعية الضاغطة تلزم الطالب بأوقات حضورية مبالغ فيها، نظام تقييم ثقيل ومثبط، نتجة تعدد الإمتحانات إمتحانات متوسطة المدة، الإمتحانات شاملة والإمتحانات الإستدراكية.

○ مجال هيكلية وتسيير التعليم: هيكلية معقدة ونفقية، ولا توفر مقروئية واضحة طور قصير المدى يتميز بجاذبية قليلة وغير قادر للإستجابة بفعالية للأهداف التي سطرت له بسبب الغموض الذي ميز النصوص المنظمة لهذا التكوين والمكانة الممنوحة له فضلا عن إنحصار فرص التشغيل لخريجي هذا التكوين في غياب واضح عن الإحتياجات من قبل القطاعات المستخدمة.

○ مجال المواءمة بين التكوين وسوق الشغل: برامج تكوين أقل ملائمة لمتطلبات التأهيلات الحديثة، إندماج ضعيف للجامعة في محيطها الإقتصادي والإقتصادي<sup>74</sup>.

73\_ إبراهيم توهامي، مرجع سابق، ص52.

73\_ إبراهيم توهامي، مرجع سابق، ص52.

74\_ - منشورات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان 2007، ص9-10.

إن إختيار الجزائر لهذا النظام جاء بعد معاينة وتشخيص معم لمنظومة التكوين العالي إنتهيا إلى، وجود إختلال هيكلي تراكم عبر السنين جعل الجامعة الجزائرية على الأصعدة الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والثقافي، عدم قدرة التكوين العالي على الإستجابة بنجاعة إلى التحديات التي فرضها التطور غير المسبوق للتكنولوجيات وظاهرة عولمة الإقتصاد والإتصال<sup>75</sup>.  
كذلك من بين الصعوبات التي تعرفها الجامعة الجزائرية عدم كفاية الدعم المالي المخصص لمؤسسات التعليم العالي، ما يدفع بها إلى ضمان الحد الأدنى من الجودة المطلوبة<sup>76</sup>.

---

75\_ شبايكي سعدان، الأثار الإقتصادية والإجتماعية لنظام التعليم العالي ( ل م د )، مجلة البحوث و الدراسات العلمية، العدد 5، جويلية، 2011. ص10.

76\_ زين الدين بروش و يوسف بركان، ص 808.

## خاتمة:

تميز منظومة التعليم العالي في الجزائر بمجموعة من الخصوصيات كالتابع الحكومي ومركزية إدارته، تضخم في أعداد الطلبة ( أكثر من مليون طالب)، ضعف المردود وخاصة ضعف إدماج الطلبة المتخرجين في سوق العمل.

كما أنها عاشت جملة من التناقضات والصراعات منذ الإستقلال إلى يومنا هذا حيث تعرف مشاكل بيداغوجية، مشكل التكوين والتأطير العلمي، مشكلة التعريب، هذا ما إنعكس سلبا على أهدافها، فهي لا زالت مهمشة، رغم الإصلاحات التي عرفتها إلا أن المعطيات والإحصاءات تؤكد بأن إدراك المفاهيم الأساسية لهذا النظام وتطبيقها يعاني جملة من الصعوبات بمقارنة الأهداف والنتائج المتوصل إليها من خلال الإصلاحات، من حيث تحقيق تكوين علمي ومهني للمتخرجين، هذا لم يأخذ بعين الإعتبار حيث يتخرج الآلاف من الطلبة سنويا ويعانون مشكل البطالة لعدم وجود هياكل إقتصادية تستوعبهم، أما من حيث خلق نخبة فهذه الأخيرة مهمشة وتبقى أعمالها حبيسة المكتبات والأرشيف، أما من حيث التغير الحاصل في المجتمع، فهي لم ترقى لهذا المستوى، وبقيت مهمشة ومنعزلة عن هذا التغير، كما عجزت عن مواكبته.

## الفصل الثاني

## مقدمة:

سوق العمل على غرار باقي الأسواق يحتكم هو الأخير لقانون العرض والطلب لكن العنصر المتداول هنا هو القوى البشرية، التي تعتبر أساس الثروة.

كما يعرف سوق العمل تطور وتغير، من خلال خصائص عروض وطلبات العمل المتطورة بإستمرار المواكبة في ذلك التطور العلمي والتكنولوجي، كما أنها تعرف تغير من دولة لأخرى كذلك نظرا للسياسة الاقتصادية، وعبر مختلف الفترات الزمنية، مثل الجزائر التي عرفت تغير منذ الاستقلال ليومنا هذا، ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

## مفهوم سوق العمل:

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل وتمتاز بعدة خصائص أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع كما لا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل، لا تقل عن السعر " الأجر " في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة<sup>1</sup>، وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

أ- غياب المنافسة الكاملة: يعنى عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة، هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجر العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية.

ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب إختلاف السن أو الثقافة...إلخ.

ج- تأثر سوق العمل وإرتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

• عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة<sup>2</sup>.

• تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها ننتجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

هـ- سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي<sup>3</sup>.

1- حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، جيسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط الكويت، العدد 16، أبريل 2003، ص 3.

2- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مصر، الدر الجامعية للطباعة و النشر، 1997، ص 11-15.

3- نفس المرجع السابق، 11-15.

## مكونات سوق العمل:

يتكون سوق العمل من:

1- الطلب: إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين.

2- العرض: هو عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض للإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

3- التوازن: يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة. أما التعريف الإقتصادي: يتمثل عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها أو إستخدامها<sup>1</sup>.

## مميزات سوق العمل في الجزائر:

- عدم التوافق بين مخرجا التكوين وإحتياجات التشغيل.
- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف.
- وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل<sup>2</sup>.
- إعتداد المفرط على قطاع العام في خلق الوظائف.
- محدودية القطاع الخاص.

1\_ القريشي مدحت، إقتصاديات العمل، عمان دار وائل، 2007، ص 31-80.

2- مولاي علي فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

- العمالة الغير رسمية وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل<sup>1</sup>، ومن جهة آخر وتقليص معدلات البطالة فعدم خضوعه للقوانين السائدة يفوت على الدولة مدا خيل كبيرة.
- سوق العمل مقرون بالسياسة الإقتصادية المعتمدة من طرف الدولة في كل المراحل<sup>2</sup>.

## تطور سوق العمل في الجزائر:

### قبل الإستقلال:

إعتبر سوق العمل لدى الدول الخاضعة للإستعمار سوقا للدول المستعمرة لها ويتم التعامل مع قضاياها حسب ما يناسب مصالح الدول الإستعمارية<sup>3</sup>، حيث عرفت القوى العاملة تهميش وعدم تأهيلها بسبب ضعف مستواها التعليمي والتكويني " إنتشار الأمية مما جعل حظ هذه القوى ضئيل في سوق العمل.

### بعد الإستقلال 1962-1965:

وجدت الجزائر نفسها أمام إقتصاد مدمر، قابله هجرة الإطارات الفرنسية التي تركت فراغا كبيرا في مواقع المهنية المختلفة، ما دعا إلى طلب العمالة الأجنبية لسد إحتياجات سوق العمل خاصة من المشرق العربي، نظرا للقوى العاملة الجزائرية الغير مؤهلة والتي غالبيتها زراعية، وكذا للعدد الجدد محدود من الإطارات، وهذا بسبب تفشي الأمية في وسط الجزائريين أثناء المرحلة الإستعمارية<sup>4</sup>

### مرحلة 1965-1978:

عرفت هذه المرحلة بالمخططات وبالثورات الثلاث: الثقافية، الصناعية والزراعية وهذا بإنشاء العديد من المدارس والمعاهد والجامعات، وكذلك إستحداث مناصب شغل في إطار المخططات الوطنية للتنمية، أيضا سياسة التوازن الجهوي ومن نتائج ذلك بناء مصانع وفتح

1\_ بروش زين الدين ويوسف بركان، مرجع سابق.

2- حاجي فطيمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأوروبية الجزائرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أبريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

3- دهبنة مجدولين وحبه نجوى، مرجع سابق.

4- نفس المرجع السابق.



آلاف مناصب الشغل للقادمين لسوق العمل من الجامعات والمعاهد، أيضا المتسربين من المدارس، حيث أخذت الجزائر على عاتقها مبدأ الإستقلال الإقتصادي وهذا بتأميم والإتجاه نحو التصنيع والأخذ بالتكنولوجيا كركيزة أساسية لوضع قاعدة صناعية صلبة والإعتماد على الكفاءات الوطنية. كما أن الجزائر كانت منطوية تحت لواء التوجه الإشتراكي حيث عمدت إلى إقامة الصناعة الثقيلة والميكانيكية، بإعتبارها الممول للقطاعات الزراعية والخدماتية من جهة، والتشغيل أعداد هائلة من القوى العاملة مع الأخذ بعين الإعتبار الطابع الإقتصادي لعملية التشغيل في مقابل التخلص من البطالة حيث لم تعد هذه الأخيرة متواجدة بالمعنى الحقيقي وهذا أيضا بفضل الديناميكية الإستثمارية، حيث خصصت 3 مليار في المخطط الثلاثي 1969/1967، لينتقل إلى نحو 9 مليار دج خلال المخطط الرباعي الأول 1970/1973، وإلى أكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 1974/1977، ثم إلى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978/1979، وإلى 70 مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980/1984 وإلى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985/1989، مما زاد من إتساع حجم التشغيل حيث بلغ عدد العمال المشتغلين سنة 1967 حوالي 1.75 مليون عامل ليقفز إلى 2.65 مليون سنة 1977، ثم إلى أكثر من 4 مليون عامل سنة 1987، إن متوسط السنوي لعدد مناصب الشغل التي تم خلقها هو 114 500 منصب عمل بينما كان متوسط السنوي لحجم الإستثمار 42.2 مليار دج<sup>1</sup>، وفي دستور 1976 أقر أن لكل مواطن الحق في العمل أي كان يوجد تشغيل كامل.

## مرحلة 1979-1989:

تميزت هذه المرحلة بإدخال النموذج الإستهلاكي والإستمرار في سياسة المخططات والإعتماد على التخطيط المركزي للدولة<sup>2</sup>. لم تكن البطالة معروفة خلال سنوات الرخاء بحكم السياسة الإشتراكية، وكذا مخططات الوطنية الهادفة لتحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة، وفي منتصف الثمانينات عرفت أزمة

1\_ رواب عمار و غربي صباح، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية و الإنسانية، العدد 5، 2011، ص 71.

2\_ سهام عبد الكريم، مرجع السابق.

إنخفاض أسعار البترول في الأسواق الدولية، أين بدأت البطالة تظهر وتتوسع في فترة زمنية قصيرة، حيث إتسم الإقتصاد الصناعي بضعف الفعالية وسوء التسيير، سيطرة البيروقراطية والتسيير المركزي<sup>1</sup>.

## مرحلة 1989-1999:

بعد أحداث أكتوبر 1988 والتي تمخض عنها دستور 1989، الذي أقر بالتعددية السياسية والانتقال من الإقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق، وبعد أن كانت الدولة مسؤولة مباشرة في توفير العمل، في هذه المرحلة تركت هذا الأخير لمعطيات العرض والطلب حيث تم التراجع عن المادة 33 من دستور 1976، فحسب المادة 52 لكل مواطن الحق في العمل، إضافة للأزمة الإقتصادية التي عرفتها البلاد إثر إنخفاض أسعار النفط، وكان الحل في برنامج التثبيت والتعديل الهيكلي الذي فرض على الجزائر من طرف الهيئات الدولية " صندوق النقد والبنك الدولي" مقابل إعادة جدولة ديونها.

حيث تخلت الدولة عن دورها الإقتصادي، وهذا بخصوصة المؤسسات العمومية والتقليل من اليد العاملة، ما نتج عنه تخفيض 405 000 منصب منهم 212 960 حاملي شهادات جامعية<sup>2</sup>، غلق مؤسسات وتسريح آلاف العمال ما أدى إلى إرتفاع معدلات البطالة والتي من بين ما ترتب عنها هجرة الأدمغة، حيث سجلت سنة 1995 نسبة البطالة 28%<sup>3</sup>، وأما في السداسي الأول لسنة 1998 سجلت نسبة 29.3%<sup>4</sup>

فمن النتائج التي تمخضت عن الإصلاحات الإقتصادية الحد من تدخل الدولة ما عدا في تنظيم المنافسة وخلق مناخ إستثماري، والعمل على دمج الإقتصاد الوطني مع الأسواق العالمية، وأيضا إعطاء دور أكبر للقطاع الخاص. حيث لم تعد الدولة تتدخل مباشرة في توفير فرص العمل، بل أصبح العمل يخضع لمقتضيات سوق العمل الذي يتحدد إنطلاقا من قانون العرض والطلب.

1\_ نفس المرجع السابق.

2\_ دهبنة ماجدولين و حبة نجوى، مرجع سابق.

3\_ حاجي قطيمة، مرجع سابق.

4- بروش زين الدين ويوسف بركان ، مرجع سابق.

وبصفة عامة عرف سوق العمل في هذه الفترة:

- تقليص فرص العمل.
- ارتفاع معدلات البطالة نتيجة لي: - الإصلاحات الاقتصادية المطبقة.
- ارتفاع المديونية.
- تراجع حجم الإستثمار.

### المرحلة 1999 إلى يومنا هذا:

لقد كان لبرنامج التعديل الهيكلي أثر سلبي على مستوى التشغيل بالجزائر إضافة إلى تراجع حجم الإستثمار، مما أدى إلى تقليص الطلب على اليد العاملة حيث تفاقمت نسبة البطالة لحد أنها أصبحت مقلقة، الأمر الذي حتم على الدولة إعداد برامج مخصصة لوقف تدهور وضعية العمل الناجمة عن الركود الإقتصادي، وهذا بإستحداث آليات لإمتصاص البطالة، وهذا بإدماج الشباب مهنيا من جهة، أيضا دعم العمال المسرحين من عملهم من جهة أخرى.

### إشكالية البطالة في الجزائر:

إن الإهتمام الكبير بقضية البطالة يأتي، بلا شك من أهمية ظاهرة نفسها وما يترتب عليها من آثار جسيمة ذات مساس ببنية المجتمع، خاصة تلك المتعلقة بالآثار الاجتماعية والاقتصادية وال نفسية على أفراد، التي تختلف مسببات بالجزائر لكن أبرزها المسار الإقتصادي الذي عرفته البلاد من موجه إلى منفتح نحو السوق، وهذه النقلة كانت لها مسبباتها ومخلفاتها من أزمة اقتصادية التي أثقلت كاهل الدولة لتصبح عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح وجدولة ديونها، أيضا إعادة الهيكلة وحل المؤسسات، كلها تعتبر عوامل ساعدت على تفاقم البطالة التي تزايدت نسبتها إلى 30% في السداسي الأول من سنة 1998، هذا التطور في ارتفاع نسبة البطالة بسبب تسريح العمال ودخول أفراد جدد يبحثون عن العمل، أيضا إنخفاض النمو في القطاعات الاقتصادية.

لتنخفض نسبتها إلى 12,3% في أكتوبر 2006، بعد أن كان تبلغ 17,7% في 2004<sup>1</sup> وحسب الإحصائيات الأخيرة بلغ عدد البطالين في أبريل 2014 نحو 1 151 000 شخص أي

1-<http://forum.brg8.com>

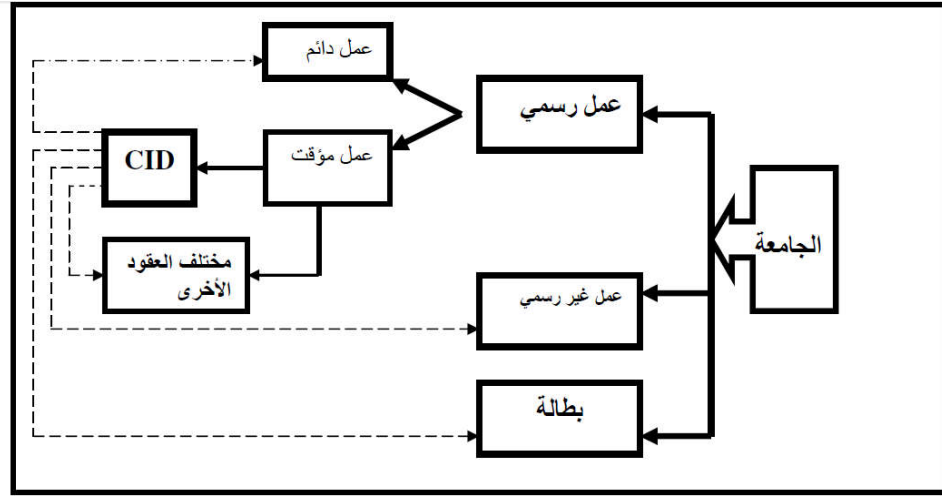
معدل بطالة قدر بـ 9,8%<sup>1</sup>، مع تأكيد المنحى التنازلي لمعدل البطالة في أوساط الحاملين لشهادات عليا الذي انتقل من 14.3 % في سبتمبر 2013 إلى 13.0 % في أبريل 2014<sup>2</sup> بالرغم من هذا تبقى فئة خريجو الجامعات الأكثر تضرراً من هذه الظاهرة.

### بطالة الجامعيين:

تعتبر فئة خريجي الجامعة من أبرز الفئات التي تطمح بعد إنتهاء تكوينها إلى الإلتحاق بالعالم الشغل، من أجل تطبيق مختلف المعارف والخبرات التي إكتسبوها في ميدان العمل، إلا أن ما يعاب على الجامعة الجزائرية جمود تخصصاتها وإرتباطها الكبير بالدراسات النظرية البحثية، مما يتسبب في العديد من المشاكل لدى خريجها بسوق العمل.

وبعد أن كانت البطالة تمس شرائح متوسطة المستوى التعليمي، لتمس المستويات الجامعية. تعتبر بطالة خريجي الجامعة إحدى الإشكاليات الكبرى التي تواجه المنظومة التعليمية التي تعبر عن الخلل في هذه الأخيرة، بالرغم من أنها خضعت خلال السنوات الأخيرة للإصلاح، إلا أن بطالة الجامعيين لا تزال إحدى أكبر تحديات التي تواجه صانعي القرار بالجزائر، فمصير خريج الجامعة بعد تخرجه هو لإحدى المسالك الموضحة في الشكل التالي:

### الشكل رقم 04: مسار خريج الجامعة بعد تخرجه بسوق العمل.



المصدر: دهبنة ماجدولين و حبة نجوى، مرجع سابق.

1 -<http://www.aps.dz/ar/economie>

2 -<http://www.radioalgerie.dz>

من خلال المخطط أعلاه الموضح لمسار الذي يعرفه خريجي الجامعة، فيما يحالوا للبطالة والتي تعد مصير غالبية الخريجين سواء لفترة قصيرة أو متوسطة، وفي حالة إيجادهم لعمل سواء بالقطاع الرسمي من خلال عقود ما قبل التشغيل عن طريق CID أو الظفر بمنصب دائم من خلال مقابلات أو مسابقات التوظيف سواء بالقطاع الخاص أو العام أو العمل بالقطاع الغير الرسمي كحل للخروج من البطالة.

يعرف سوق العمل الجزائري توافد ما بين 150 إلى 300 ألف خريج جامعي سنويا<sup>1</sup>، حيث سجلت بطالة الجامعيين سنة 1992 نسبة 11.9%، وسنة 1997 سجلت 19.07% موزعين على 48% ليسانس، 35% مهندس و 17% دراسات عليا<sup>2</sup>. على الرغم من إنخفاض البطالة بصفة عامة إلا أن معدلها في صفوف الخريجين مرتفعة، حيث إرتفعت من 12.08% سنة 2005 إلى أكثر من 23.78% سنة 2009، وترجع ظاهرة بطالة الجامعيين لعدة أسباب ساهمت في تفاقمها، نذكر منها:

- إرتفاع نسبة التمدرس خلال السنوات الأخيرة.
- التوسع السريع والغير مخطط في التعليم الجامعي.
- فشل سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع الطلبة، حيث يتم خلاف لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي، وطلبة بكفاءة ضعيفة وغير مؤهلين<sup>3</sup>.
- تدني التحصيل المعرفي والتأهيل التخصصي وضعف القدرات التحليلية، وكذا التطبيقية.
- غلبة التخصصات الإنسانية من جهة، وغلبة الجانب النظري على الدراسية التطبيقية في البرامج الدراسية من جهة أخرى، أيضا ضعف التقويم المستمر لهذه البرامج.
- نقص الخبرة والتأهيل الوظيفي، الراجع لمحتويات الدراسية الغير مواكبة لتطورات سوق العمل، مما يصعب إندماجهم المباشر من طلاب إلى عمال دون معرفة سابقة

1\_ دهينة ماجدولين و حبة نجوى، مرجع سابق.

2\_ لحسن عبد القادر، مرجع سابق.

3\_ مدني بن شهرة، مرجع سابق.

لسوق العمل ومستلزماته، حيث تخرج أعداد كبيرة من تخصصات لا يحتاجها<sup>1</sup>، فمعظم الخريجين في التخصصات الإنسانية والاجتماعية النظرية والتي تتمثل في أكثر من 80% من إجمالي مخرجات الجامعة، أين يعرف سوق العمل فائض منها، فحسب بيانات لـ 12 دولة عربية تشير إلى تمركز معظم خريجي التعليم العالي في التخصصات علوم الاجتماع والقانون وإدارة الأعمال بنسبة 32.6%، الآداب والعلوم الإنسانية بنسبة 18%، أما التربية والتعليم بنسبة 8.5%، بإجمالي 60%، تليها العلوم الأساسية بنسبة 13.9%، فالهندسة بفروعها بنسبة 12.3%، ثم العلوم الطبية بنسبة 7.3%، وأخيرا علوم الزراعة بنسبة 1.4%<sup>2</sup>.

- عدم وجود معلومات دقيقة عن إحتياجات سوق العمل المتغير بإستمرار.

### نتائج بطالة الجامعيين:

- نظرا لإهتمام الدولة بالجانب الكمي وإهمالها للجانب الكيفي، أدى إلى وجود فائض في الإطارات " الفيض التعليمي"، فعدم التوفيق بين مطالب الكم ومتطلبات الكيف أفرز البطالة الجامعية التي تمثل هذه الأخيرة هدرا ماليا، ذلك بسبب كلفة إعداد الطالب الجامعي، مما يجعل هذا التعليم ضائع القيمة المهنية والمادية<sup>3</sup>.
- كما تعد هذه البطالة أكثر تكلفة نظرا لهدر الرأسمال البشري، الذي يضطر في أغلب الأحيان إلى الهجرة وإستفادة الدول المستقبلية له.
- إرتفاع معدل بطالة الخريجين يشوه صورة الجامعة ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الإقتصاد من حيث العمالة، هذا لا ينفي عدم قدرة الإقتصاد على خلق وظائف تحتاج لمهارات عالية، وهذا النوع من البطالة يعكس إشكالية جودة التعليم العالي ومواءمته لمتطلبات سوق العمل بالجزائر<sup>4</sup>.

1- دهبنة ماجدولين و حبة نجوى، مرجع سابق.

2- سيلان جبران العبيدي، مرجع سابق.

3- مدني بن شهرة، مرجع سابق.

4- مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق.

- التوسع العام في توفير التعليم العالي يؤدي إلى وفرة عدد الخريجين، وهذا الأخير يؤدي إلى تخفيض قيمة الشهادة<sup>1</sup>.
- هدر الإمكانيات المادية في تمويل تخصصات لا ترتبط بإحتياجات سوق العمل وكذا هدر طاقات شباني وعدم توجيهها للوظائف المطلوبة لقطاعات التشغيل.
- عدم الرضا في أوساط الإقتصادية والمهنية بسبب تدني كفاءة وفعالية التعليم الجامعي، ما أدى لعدم ملائمة الأدوار التي يضطلع لها الخريجون من المهن والوظائف التي يجدونها<sup>2</sup>.
- تواجد البطالة المقنعة بسبب توافد أعداد كبيرة من الخريجين الباحثين عن العمل في تخصصات غير مطلوبة.
- خلق صدمة إجتماعية لدى الفئات الشابة المقبلة على مواصلة التعليم، فهي تولد التوقعات المتشائمة لديهم<sup>3</sup> ولأجل الخروج من هذه الإشكالية:
- معالجة السبب الرئيسي وهو إصلاح المنظومة التعليمية، وهذا بمراجعة سياسة التعليم العالي بحيث تكون مرنة تستجيب لحاجات سوق العمل المتجددة مما يسهم في طرح برامج حديثة يتطلبها سوق العمل.
- وضع ميكانيزمات تربط التكوين بالنشغيل، من خلال تقدير الحاجات من اليد العاملة المؤهلة التي يتطلبها سوق العمل والقادرة على الإستجابة للمتغيرات الإقتصادية<sup>4</sup>.
- تدعيم فكرة المقاول و العمل الحر بإنشاء برامج تعليمية في إدارة مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجامعات<sup>5</sup>.

1- مدني بن شهرة، مرجع سابق.

2- عوفي مصطفى و باهمي صباح، مرجع سابق، ص 71.

3- دحماني أدريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، دكتوراه في العلوم الإقتصادية فرع إقتصاد التنمية، أطروحة دكتوراه، إشراف فويذر بوطالب، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2013، ص 227، ص 214.

4- أحمد زرزور، مرجع سابق، ص 88.

5- حوري زينب، سياسة التشغيل و دورها في إحداث الميزة التنافسية، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أبريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

عمدت الجزائر إلى سياسة التشغيل بمختلف البرامج والآليات للحد من البطالة خاصة لدى الشباب ذوى المؤهلات، والعمل على إدماجهم مهنيا، أيضا دعم المبادرات المقاولاتية وهذا بمنح قروض لتشجيع إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كما فتح المجال للإستثمار المحلي والأجنبي، كلها عوامل ساهمت في تراجع نسبة البطالة، حيث سجلت سنة 2009 نسبة 10.2% فيما كانت 29.3% سنة 1999<sup>1</sup>.

ومن خلال الجدول أدناه يوضح إنخفاض نسبة البطالة بفضل الآليات التي إستحدثتها الدولة لمكافحة هذه الظاهرة.

#### جدول رقم 09: يوضح نسبة البطالة من 1999 إلى 2007.

السنوات	نسبة البطالة
1999	29.30%
2001	27.30%
2004	17.70%
2005	15.30%
2006	12.30%
2007	11.80%

المصدر: موقع وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي.

نظرا للإجراءات التي إتخذتها الجزائر منذ منتصف التسعينات أدت إلى إنخفاض نسبة البطالة حيث سجلت أعلى مستوى لها سنة 1999 بـ 29.30% وتراجعت إلى أن وصلت 11.80% سنة 2007، هذا نظرا للآليات المستحدثة لمحاربة البطالة. و من بين الآليات التي إستحدثت لمحاربة البطالة بالجزائر أهمها:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

1- رابح سرير عبدالله، سياسة التشغيل في الجزائر و معضلة البطالة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أبريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.



- الوكالة الوطنية للتشغيل.
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- وكالة التنمية الإجتماعية.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

هذه الأجهزة تختلف من حيث سن الشاب، مبلغ الإستثمار لتكلفة المشروع، ونوعية النشاطات الممولة.

### آليات التشغيل بالجزائر:

ترتكز سياسة التشغيل بمختلف البرامج وآليات للحد من البطالة خاصة لدى الشباب ذوي المؤهلات، والعمل على إدماجهم مهنيا، أيضا دعم المبادرات المقاولاتية وهذا بمنح قروض لتشجيع إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

### - الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:

أنشئت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر<sup>1</sup>1996، ودخلت حيز التنفيذ سنة 1998 عبر كامل ولايات الوطن، ووضعت تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة العملية لجميع نشاطاتها، وهي هيئة وطنية ذات طابع خاص وذات شخصية المعنوية والإستقلال المالي<sup>2</sup>، وهي من بين البرامج الفاعلة في مجال الإستثمار التي تم وضعها وتمويلها من طرف الدولة، تسعى لإنعاش سوق العمل وتشجيع روح المقاولاتية من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة ومتوسطة لإنتاج السلع والخدمات و التقليل من العمل المأجور تقوم بمنح قروض وإمتيازات جبائية في مرحلتين "الإنتلاق والإستغلال" كما تضمن مرافقة المشاريع حتى تكتسب الخبرة اللازمة في سوق العمل.

1- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر1996.

2- سهام عبد الكريم، أهمية مشاركة المرأة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

- شروط الاستفادة من الوكالة: أنظر إلى الملحق رقم: 01

- صيغ التمويل:

1- التمويل الثنائي: يتكون رأس المال من المساهمة المالية الشخصية للشباب وقرض بدون فائدة تمنحها الوكالة.

\*مبلغ الإستثمار لا يتجاوز: 5 000 000 دج:

- المساهمة الشخصية: 71% - الوكالة: 29%.

\* مبلغ الإستثمار يتجاوز 5 000 000 دج:

- المساهمة الشخصية: 72% - الوكالة: 28%

2- التمويل الثلاثي: يشمل المساهمة المالية الشخصية للشباب، قرض بدون فائدة تمنحه الوكالة والقرض البنكي والتي تتحمل الوكالة تغطية جزء من فوائده.

\*مبلغ الإستثمار لا يتجاوز 5 000 000 دج:

- المساهمة الشخصية: 1% - الوكالة: 29% - البنك: 70%

\* مبلغ الإستثمار يتجاوز 5 000 000 دج:

- المساهمة الشخصية: 2% - الوكالة: 28% - البنك: 70%

إضافة إلى إعانات المالية والإمتيازات الجبائية: وتتم عبر مرحلتين، مرحلة الإنجاز ومرحلة الإستغلال: أنظر إلى الملحق رقم 02

الجدول رقم 10: يبين مناصب الشغل المحدثة من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

2013-2009	2008	2007-1999	
227 200	14 094	219 187	عدد مناصب الشغل
----	2.4	3.06	نسبة مساهمة الوكالة من التشغيل الكلي/

المصدر: دحماني أدريوش، مرجع سابق، ص 227.

نلاحظ من الجدول أن الوكالة إستحدثت في فترة وجيزة مناصب شغل للشباب العاطل حيث سجلت 219 187 منصب شغل ما بين الفترة 1999-2007، وبنسبة 3.06% من التشغيل الكلي، أما بين 2009 – 2013 سجلت 227 200 منصب شغل.

من بين الملفات المودعة للوكالة على مستوى ولاية عين تموشنت من سنة 1998 إلى غاية منتصف جوان 2013، هي 13 114 ملف من بينها 530 خريجي الجامعة و2659 خريجي التكوين المهني، أما الباقي هي نشاطات لا تتطلب كفاءة، وأخرى شهادات عمل، وتم تمويل منها 4198 ملف ، هي موزعة كالتالي:

جدول رقم 11: يمثل الملفات المودعة و الممولة للوكالة و.ل.ت.ش لولاية ع.تموشنت

النشاطات /الملفات	المودعة	شهادة التأهيل*	الممولة
الصناعة	943	743	248
البناء و الأشغال العمومية	472	365	145
الفلاحة	1063	838	161
الخدمات	10123	7146	3546
الصناعة التقليدية	513	391	98
المجموع	13114	9483	4198

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية عين تموشنت.

\* شهادة التأهيل تقدمها الوكالة لدى الموافقة البدنية للملف.

نلاحظ من خلال الجدول أن من إجمالي 13114 ملف مودع، مولى 4 198 ملف وغالبيتها الساحقة بقطاع الخدمات أي ب 3 546 ملف ممول، تليها القطاع الصناعة ب 248 ملف، ثم قطاع الفلاحة ب 161 ملف ممول، تليها بقطاع البناء والأشغال العمومية ب 145 ملف ممول، وأخيرا الصناعة التقليدية ب 98 ملف ممول، وهذا إلى غاية منتصف جوان

2013

## - الوكالة الوطنية للتشغيل:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة للأحكام المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006<sup>1</sup>، وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل<sup>2</sup> كما أن للوكالة علاقة مع:

- طالبي العمل و البطالين من كل الفئات.
- المستثمرين وأصحاب العمل من المؤسسات الإقتصادية العمومية والخاصة في مختلف القطاعات، ما عدا الوظيف العمومي.

### مهامها:

- تنظيم وتطوير سوق العمل.
- تلقى عروض والعمل والتقريب بينهما.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في البلاد في إطار التشريع المتعلق بتشغيل الأجانب.
- تطبيق التدابير الناجمة عن الإتفاقيات الداخلية والدولية في مجال التشغيل.

كما تعزز الوكالة لأداء مهامها بـ:

- مديرية جهوية للتشغيل يمتد إختصاصها الإقليمي إلى حدود الولاية.
  - وكالة محلية للتشغيل يمتد إختصاصها الإقليمي إلى عدة بلديات.
- كما تم إستحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، و الذي تم إقرار تنفيذه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126 /08 المؤرخ في أفريل 2008، الذي تتكفل بتسييره ومتابعته الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل وهو موجه للباحثين عن العمل لأول مرة سواء المؤهلين و الغير مؤهلين و يهدف لإدماجهم مهنيا و يشمل:

1\_ الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية عين تموشنت.

2\_ المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006.

CID: عقود حاملي الشهادات ، ويخص المتحصلين على الشهادات الجامعية.

CIF: عقود الإدماج المهني، ويخص طلبة التعليم المتوسط، والمتحصلين على شهادات التكوين والتعليم المهنيين.

CFI: عقود التكوين والإدماج، وموجه للفئات الغير مؤهلة.

شروط الإستفادة من الجهاز: أنظر إلى الملحق رقم: 03

جدول رقم 12: يوضح الوظائف التي خلقها جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2011	2010	أنماط العقود/ السنوات
269 746	99 696	CID
226 284	85 220	CIF
164 780	88 225	CFI
660 810	273 141	المجموع
6.88	2.81	نسبة مساهمة البرنامج في التشغيل الكلي %

المصدر: دحماني أدريوش، مرجع سابق، ص 221.

يتضح من خلال الجدول أن حصيات 2010 بلغت 273 141 منصب عمل ليتضاعف إلى أكثر من مرتين سنة 2011 بـ 660 810 منصب عمل، وتعد الفئة الجامعية الأكثر إستفادة من هذا الجهاز في إطار عقود CID، فقد قدرت بـ 99 696 منصب سنة 2010 ليقفز سنة 2011 إلى 269 746 منصب، تليها عقود CIF والتي قدرت بـ 85 220 منصب سنة 2010 لتصل سنة 2011 إلى 226 284 منصب وأخيرا عقود CFI وبلغت سنة 2010 بـ 88 225 منصب، أما 2011 بلغت 164 780 منصب.

كما بينت حصيلة 2011-2012 أن حوالي 176 000 شاب باحث عن العمل لأول مرة إستفادوا من الإدماج في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهو ما يمثل 78% من الهدف المسطر في برنامج 2010-2014 بالنسبة للوظائف المؤقتة<sup>3</sup>

3- مداخلة الوزير العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي طيب لوح.

الجدول رقم 13: يبين حصيلة أعمال الوكالة للسداسي الأول لسنة 2013.

صنيف العقود	طلبات العمل المسجلة			عروض العمل المسجلة			طلبات العمل المدمجة		
	ذكور	إناث	مجموع	عمومي	خواص	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
CID	1038	1310	2348	390	198	588	173	289	462
CIP	2964	2938	5902	817	793	1610	579	655	1234
CFI	9207	1248	10455	9976	23	9999	8296	215	8511
المجموع	13209	5496	18705	11183	1014	12197	9048	1159	10207

المصدر: وكالة التشغيل لولاية عين تموشنت.

يتضح من خلال الجدول أن نسبة إدماج خريجي الجامعة تعد منخفضة حيث سجل إدماج 462 منصب عمل، مقابل 1 234 منصب عمل في إطار عقود CIP الموجهة لخريجي التكوين المهني، أما غالبية الإدماج يعود لعقود CFI بـ 8 511 منصب عمل، وتبقى طلبات العمل كبيرة مقارنة مع عروض العمل التي تعد قليلة، ولا تغطي كل الطلبات.

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشئت الوكالة سنة 2004، وهي من بين البرامج لمكافحة البطالة، هذا بتدعيم المبادرات الفردية ومساعدتهم لخلق نشاطات لحسابهم الخاص، حيث تهدف إلى تحقيق إدماج إقتصادي وإجتماعي للفئات المستهدفة، من خلال إنشاء أنشطة منتجة للسلع أو الخدمات وكذا الأنشطة التجارية، بحيث هو مصمم للمكاثات بالبيوت والأفراد بدون دخل أو غير مستقر ولأجل تنفيذ المهام المسندة إليها فهي تضم عشرة 10 فروع جهوية مرتبطة بـ 49 تنسيقية ولائية ومدعمة بخلايا مرافقة على مستوى كل دائرة<sup>4</sup>.

- شروط الاستفادة من القرض: أنظر إلى الملحق رقم 04

- الإمتيازات الممنوحة من طرف الوكالة: أنظر إلى الملحق رقم 05

4- منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

جدول رقم 14: الوظائف المستحدثة من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
عدد الوظائف المحدثّة من طرف الوكالة	4994	38 325	64 171	127 320	218 421	295 587	456 917	677 412
نسبة مساهمة الوكالة في التشغيل الكلي	0.06	0.43	0.75	1.39	2.31	3.04	4.77	---

المصدر: دحماني أدريوش، مصدر سابق، ص

من خلال الجدول يتضح لنا أن الوكالة رغم حداثتها إلا أنها إستطاعت المساهمة في خلق مناصب شغل، حيث سجلت عند إنطلاقتها 4994 منصب عمل، وكانت نسبة المساهمة في التشغيل الكلي 0.06%، أما في سنة 2011 سجلت 456 917 منصب شغل ونسبة المساهمة في التشغيل الكلي 4.77%.

الجدول رقم 15: نشاطات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر إلى غاية سبتمبر 2014.

العدد	نشاطات و هياكل الوكالة
653 363	عدد القروض الممنوحة
980 045	المناصب الشغل المحدثّة
84 654	عدد المقاولين المكونين

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

يتضح من خلال الجدول أن حصيلة أعمال الوكالة كبيرة مقارنة مع تاريخ إنشائها، حيث بلغ عدد القروض التي منحتها 653 363 قرض و خلقت 980 045 منصب شغل، كما بلغ عدد المقاولين المكونين بـ 84 654، وهذا إلى غاية سبتمبر 2014.

الجدول 16: يبين توزيع القروض الممنوحة للوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر حسب مستوى التعليمي.

النسبة	العدد	مستوى التعليم
17.22%	107 194	دون المستوى
1.59%	9 891	متعلم
14.86%	92 477	إبتدائي
50.14%	312 131	متوسط
11.56%	72 147	ثانوي
4.6%	28 641	جامعي
100%	622 481	المجموع

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

يتضح من خلال الجدول أن الفئة الأكثر إستفادة من القرض المصغر هي ذات المستوى متوسط بنسبة 50.14%، وتعد الفئة ذات المستوى الجامعي أقل إستفادة بنسبة 4.6% بعد ذوي مستوى متعلم بنسبة 1.59%.

- توزيع القروض الممنوحة حسب النشاط: أنظر إلى الملحق رقم 06.

- توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل: أنظر إلى الملحق رقم 07

- الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة:

أنشأ الصندوق سنة 2004، حيث شرع في تطبيق نظام التعويض عن البطالة لفائدة العمال لأجراء فاقدي مناصب عملهم لأسباب إقتصادية، حيث إستفاد 189 830 عامل مسرح من مجموع 201 505 مسجل أي بنسبة 94% ومن سنة 1998 إلى غاية 2004 شرع الصندوق في تنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين في البحث عن العمل، وهذا بإكسابهم تكوين تأهيلي لإدماجهم مهنيا، ومنذ 2004 بدأ الصندوق بتقديم الدعم لإنشاء وتوسيع النشاطات المخصصة للشباب العاطل عن العمل والبالغ من 30 إلى غاية 50 سنة<sup>5</sup>.

الإعانات المالية:

❖ المساهمة الشخصية: 1% - 2% من التكلفة الإجمالية للمشروع.

<sup>5</sup>- موقع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.



- ❖ تمويل الصندوق: 28% - 29% من التكلفة الإجمالية للمشروع" على شكل هبة".
- ❖ البنك: 70% " بفوائد مخفضة".

الإميازات التي يمنحها الصندوق: أنظر إلى الملحق رقم: 08.

شروط الإستفادة من تمويل الصندوق: أنظر إلى الملحق رقم 09.

الجدول رقم 17: يوضح عدد مناصب الشغل المستحدثة في إطار الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة.

السنوات	2007-1999	2008	2013-2009
عدد مناصب الشغل	20 757	2 398	47 800
نسبة مساهمة الصندوق من التشغيل الكلي	0.29	0.3	-----

المصدر: دحماني أريوش، مصدر سابق، ص227.

تعد مساهمة الصندوق الوطني محتشمة في مساهمته في إنشاء مناصب شغل حيث سجل 2 398 منصب شغل سنة 2008 أي بنسبة بـ 0.3% من التشغيل الكلي يوم ما بين 2009-2013 أنشأ 47 800 منصب عمل.

جدول رقم 18: يبين المستوى التعليمي للمستفيدين من الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة 2012.

المستوى التعليمي	غير متعلم	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	مجموع
منصب عمل، مشروع	19	889	1480	179	67	2634

المصدر: الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة لولاية عين تموشنت

تعد الفئة المستفيدة أكثر والمسجلة على مستوى الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة بولاية عين تموشنت، هي ذات مستوى متوسط وهذا بـ 1480 مستفيد، سواء منصب عمل أو إنشاء مشروع، أما الفئة أقل هي ذات المستوى الجامعي هي 67 مستفيد ما بين إستحداث منصب عمل أو إنشاء مشروع، بعد الفئة بدون مستوى بـ 19 بين إستحداث مناصب عمل أو إنشاء مشاريع.

الجدول رقم 19: يوضح عدد القروض الممنوحة للصندوق الوطني لتأمين عن البطالة و مبالغ تمويلها.

عدد القروض الممنوحة لإنشاء مشاريع	المبلغ الإجمالي	عدد القروض الممنوحة لإنشاء مناصب عمل	المبلغ الجمالي
125	101 887 959.86	2509	25 022 572.78

المصدر: الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة لولاية عين تموشنت

يعد الصندوق من بين الأجهزة المساهمة في إنعاش الشغل بالجزائر، فعلى مستوى عين تموشنت بلغ عدد القروض الممنوحة الموجهة لإنشاء مناصب شغل وهي 2 509 قرضو قيمتها 101 887 86.959 دج، أما القروض الموجهة لإنشاء مشاريع هي 125 قرض و قيمتها 25 022 78.572 دج.

#### - الوكالة التنموية الإجتماعية:

هي هيئة عمومية أنشأت بموجب المرسوم الرئاسي 232/96 المؤرخ في جوان 1996، حيث تساهم الوكالة بالعديد من البرامج:

1- منحة إدماج حاملي الشهادات: كانت تعرف قبل سنة 2008 بعقود ما قبل التشغيل يستفيد منها حاملوا الشهادات الجامعية وخريجوا المعاهد الوطنية ومراكز التكوين المهني والتمهين، وهي عبارة عن عقود تشغيل مؤقتة يستفيد من خلالها طالبي العمل من عقد عمل لمدة سنة قابلة للتجديد، مع مؤسسات إدارية أو إقتصادية سواء خاصة أو عمومية<sup>6</sup>.  
**شرط الاستفادة هي الشهادة المحصل عليها، وتقدم المنحة كالاتي:**

أ- منحة قدرها 10 000 دج لخريجي الجامعة مع إقتطاع مصاريف التأمين لتصبح 9100 دج.

ب- منحة قدرها 8 000 دج حصلي على شهادات الدراسات التطبيقية أو تقني سامي مع إقتطاع مصارف التأمين لتصبح 7 280 دج<sup>7</sup>.

6\_ www.counsellor-baio.blogspot.com

7\_ موقع وكالة التنمية الإجتماعية.

2- برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة: أو ما يعرف بالشبكة الإجتماعية وهي منحة تقدم للأفراد العائلات عديمي الدخل الذين يشاركون فعليا في النشاطات ذات المنفعة العامة ويتقاضون منحة قدرها 3000 دج.

3- برنامج الإدماج الإجتماعي: وسابقا كان يعرف بمنحة الإدماج للنشاطات الإجتماعية ويستفيد طالب العمل لعد عمل لمدة سنة قابلة للتجديد، ويتقاضى 6000 دج مع إقطلاع مصاريف التأمين لتصبح 5460 دج، يستفيد منه خريجون التكوين المهني والمنقطعين عن الدراسة<sup>8</sup>.

ساهمت الوكالة منذ 2011 إلى غاية فيفري 2013 و في إطار برنامج المنح بحوالي 000 860 منصب عمل، من بينها 800 000 لخريجي الجامعة في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات<sup>9</sup>.

---

[www.counsellor-baio.blogspot.com](http://www.counsellor-baio.blogspot.com)\_8

\_9 جريدة المجاهد 2013/02/09.

## خاتمة:

بالرغم من القفزة النوعية التي عرفها سوق العمل بالجزائر من الإجراءات والآليات التشغيل التي عمدت إليها للحد من ظاهرة البطالة من خلال خلق فرص عمل وهذا بتشجيع العمل المستقل عن طريق إنشاء مشاريع أو مؤسسات صغيرة والإبتعاد عن العمل المأجور إلا أنها غير كافية وليست بالقدر الكافي، لأن البطالة لا تزال تمس فئة عريضة، منها خريجي الجامعة، والتي أصبحت تعرف ببطالة حملة الشهادات.

## الفصل الثالث

## مقدمة:

لا مجال للحديث اليوم عن مدى أهمية الموارد البشرية في تجسيد الخطط والبرامج ومن ثمة تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، على هذا الأساس إعتبر العنصر البشري المحرك المحوري لأي مشروع مهما كانت طبيعته، كما هو معروف في أدبيات إدارة الأعمال بأن الإنسان قبل المشروع، كون الإحتياجات التنموية لا تنحصر في المستلزمات المادية فقط، لكنها تمتد أساسا إلى القوى البشرية المكونة، هذا ما يؤكد على أهمية التكوين المهني بالوقت الراهن.

## مفهوم التكوين المهني:

هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعارف، المهارات والإتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف، مع القدرة والفعالية في فرع أو مجال من النشاطات الإقتصادية المهنية<sup>10</sup>.

### خصائص التكوين المهني المعاصر:

يتميز بمجموعة من الميزات يمكن إجمالها في:

- ❖ الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة: فالمهني اليوم يحتاج لقاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية، وقدرة على التكيف مع المستجدات.
- ❖ التكوين على تقنيات دقيقة ومتطورة: تجهز مراكز التكوين المهني بالآلات وأجهزة تكون في مستوى متطلبات سوق العمل.
- ❖ التكوين على تقنيات متغيرة ومتجددة: التكنولوجيا في تطور مستمر ومن الضروري إعادة تدريب الفنيين والتقنيين، مع ضرورة الرسكلة وإعادة التكوين كلما دعت الحاجة لذلك.
- ❖ إستراتيجية عامة للتكوين المستمر مدى الحياة: نتجية للتغير السريع في تقنيات العمل أصبح من الضروري تقسيم مدة التكوين لفترات قصيرة وهذا بالسماح للمتدربين بالعودة للتكوين كلما دعت الحاجة وذلك مع الإعتماد على التكوين التناوبي كإستراتيجية في التكوين.
- ❖ تهمين الخبرات المهنية: على مراكز التكوين المهني عدم الإقتصار على حاملي بعض الشهادات لمتابعة أنواع من التكوين بل يجب القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية ومتابعة التدريب بالمزج بين النظري والخبرة المهنية<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> - بوفلجة غياث، التكوين المهني و التشغيل بالجزائر، ص 3.

<sup>11</sup> - بوفلجة غياث، التربية و التكوين بالجزائر، دار الغرب، الجزائر، 2002، ص 1- 3.

## التكوين المهني بالجزائر

التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتحصل من خلاله المتربص على كفاءة مهنية حتى يتسنى له الدخول لعالم الشغل.

### مهام التكوين المهني بالجزائر:

- تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الإقتصادي.
- الترقية الإجتماعية و المهنية للعمال.
- تلبية حاجيات سوق العمل.

وعليه التكوين المهني بالجزائر هو موجه لـ :

1. التلاميذ المتسربين: فهو مكمل لنظام التعليم العام، من خلال مساهمته في تأهيل هذه الفئة خصوصا الراسبين في إمتحاني شهادة التعليم الأساسي والبيكالوريا حيث بلغ التلاميذ المتسربين بـ 500 000 تلميذ و يستقبل قطاع التكوين المهني منهم 200 000 تلميذ، وهذا لتفادي دخولهم المبكر يسوق العمل من دون مؤهلات أو شهادات بهدف إكتسابهم لمهارات ونيل شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق العمل ومزاولة مهنة ما.
2. العمال والموظفين الذين يحتاجون لتأهيل وتحسين مستواهم لتأقلم والتطورات التكنولوجية، وهذا حتى يضمن للعامل إمكانية الترقية وتحسين مساره المهني.
3. المرأة الماكثة بالبيت فحسب المنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 10 ماي 2004 وهذا بحصولها على تأهيل يتيح لها فرصة مزاولة نشاط مهني ذاتي أو في إطار جماعي، لتصبح عنصر فعال ومنتج بالمجتمع.

### خصائص التكوين المهني بالجزائر:

- تمتاز المنظومة التكوينية بالجزائر بمجموعة خصائص نذكر منها:
- إرتفاع الطلب عليه وقلة الإمكانيات المسخرة له.
- سرعة التغيير التنظيمي المتمثل في الجهات الوصية على القطاع.
- تجاذب انتماءاته فهو يتوسط القطاع التربوي والقطاع الإقتصادي.



## تطور التكوين المهني بالجزائر:

عرف قطاع التكوين المهني تحولات مست عدة جوانب منها، أهداف التكوين حيث تحول من تكوين الكبار إلى إستقبال المتسربين من التعليم العام، وأيضا تلبية حاجيات الإقتصادية من الأيدي العاملة.  
**ما قبل الإستقلال:**

ظهر سنة 1945 تحت إسم "مصلحة التكوين المهني بالجزائر" مسيرة من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر، وكان التكوين في آجال قصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة لأجل تلبية حاجات الإقتصاد الفرنسي وبصفة أدق لأجل بناء فرنسا المدمرة<sup>12</sup>.

### بعد الإستقلال 1962-1970:

ورثت الجزائر جهاز التكوين المهني الذي كان عبارة من 25 مركز يحتوي على 320 تخصص في البناء والأشغال الحرفية، يهدف إلى تكوين سريع لعمال مختصين وأعاون تقنيين يتم تشغيلهم مباشرة نظرا لقلّة اليد العاملة المؤهلة آنذاك.

وكان لا يستجيب لإحتياجات الإقتصادية والإجتماعية، كما ظهرت الحاجة لهذا الجهاز حيث عمدت الجزائر إلى تسخير إمكانيات بهدف تلبية حاجيات البلاد من الأيدي العاملة المؤهلة، تم إنشاء "محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات" بموجب الأمر رقم 62/28 المؤرخ في 25 أوت 1962<sup>13</sup>.

عرفت هذه المرحلة مجموعة من الإجراءات نظرا لصعوبات التي عرفها القطاع ومن

بينها:

1- إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها.

12- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، مرجع سابق، ص 164.

13- عيشوية فاطمة، نظام التكوين المهني في الجزائر، ماجستير في القانون الإجتماعي، إشراف حمادي فريدة، جامعة وهران، 2006، ص 46.

2- إضافة تخصصات مهنية جديدة في تصنيف المهني خاصة في ميدان النسيج، الحديد والصلب لأجل تزويد المشاريع المعتمدة بأيدي العاملة المؤهلة<sup>14</sup>.

3- تكوين مسيرين وأساتذة مكونين.

### المرحلة: 1970-1980:

عرفت هذه المرحلة نشاط القطاع الإقتصادي نتيجة إرتفاع عائدات المحروقات مما أثر إيجابا على القطاع، إلا أن مسار التصنيع المكثف إصطدام بعجز جهاز التكوين المهني، من حيث تلبية لإحتياجاته من الأيدي العاملة المؤهلة كما ونوعا، لهذا أدمجت السياسة الوطنية للتكوين المهني في سيرورة التصنيع<sup>15</sup>.

الجدول رقم 20: يوضح عدد الإطارات، التقنيين والعمال المهرة في المخطط الرباعي الثاني 1974-1977.

الفرق	إخراجات التكوين	توقعات التكوين	حاجيات الإقتصاد	
18 200	48 940	60 680	67 140	الإطارات
66 050	27 950	48 680	94 000	التقنيين
74 560	169 040	232 000	243 000	العمال المهرة

المصدر: قبلي خضرة، مرجع سابق، ص 43.

من خلال الجدول نلاحظ أن الجزائر كانت بحاجة لليد العاملة نتجة إرتفاع وتيرة التصنيع، وقطاع التكوين المهني كان معول عليه في ذلك، حيث قدرت حاجيات الإقتصاد الجزائري في المخطط الرباعي الثاني بـ 67 140 إطار، لكن مخرجات التكوين كانت 48 940 إطار فالفرق كان بـ 18 200 إطار، أما التقنيين قدرت حاجة بـ 94 000 تقني إلا أن مخرجات التكوين كانت 27 950 تقني والفرق كان بـ 66 050 تقني، والعمال المهرة كانوا

14- نفس المرجع السابق، ص 44.

15- بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، مرجع سابق، ص 6.

أكثر فئة مطلوبة حيث قدرت حاجة بـ 243 000 عامل إلا أن إخراجات التكوين كانت بـ 169 040 عامل والفرق كان بـ 74 560 عامل.

أيضا عرفت هذه المرحلة إنشاء العديد من المنشآت من بينها ، معهدين تكنولوجيين مهمتهما تكوين تقنيين ساميين في فروع التشييد والهندسة المعمارية والأشغال العمومية وأيضا في الصيانة الكهرو-ميكانيكية، كما عمدت الشركات الوطنية الكبرى إلى إنشاء مراكز للتكوين الخاصة بها، ما أدى إلى الإستغناء التدريجي من المساعدة التقنية الأجنبية في المهارات المتوسطة<sup>16</sup>.

### المرحلة: 1980-1990:

الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني بالجزائر كانت بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني، وإنعقاد الدورة الثانية للجنة المركزية سنة 1979، ومع بداية المخطط الخماسي الأول، حيث تقرر خلاله تنمية القطاع وتم الإتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات<sup>17</sup>.

كما إهتم هذا المخطط بتكوين المهني النسوي، حيث تم إنجاز 26 مركزا خاص بتكوين الإناث، وأيضا إدماج ذوي العجز في قطاع التكوين المهني، حيث شمل 300 فرد موزعين على 21 مركزا سنة 1982، لتتوسع العملية سنة 1983 لتشمل عدة هيكل تابعة لوزارات أخرى، حيث تأسس معهد الوطني للتكوين المهني الخاص بذوي العجز الجسدي<sup>18</sup>.

وتميز القطاع في هذه المرحلة بـ :

- توسع القطاع: حيث تضاعف بثلاث مرات من حيث قدرة الإستيعاب " التكفل بالتلاميذ المتسربين".

16\_ نفس المرجع سابق، ص 7.

17\_ نفس المرجع السابق، ص 8.

18- قبلي خضرة، مرجع سابق، ص 43.

- إرتفاع عدد مراكز التكوين المهني: بلغ عددها سنة 1982 بـ 72 مركزا ليرتفع إلى 272 مركزا سنة 1985، وبقدرة إستيعاب 70 000 منصب تكويني، إضافة إلى خمسة معاهد.
  - تداول الوصاية على التكوين المهني من وزارة العمل والتكوين المهني إلى وزارة التربية والتكوين ثم كتابة الدولة لتكوين المهني.
  - إيجاد نظام تشريعي وقانوني للتكوين المهني، حيث صدر عدد من القوانين المنظمة للقطاع، أهمها:
- ظهور نمط التمهين الذي ظهر بموجب قانون 1981 المعدل سنة 1989، الذي يهدف إلى إستغلال قدرات المؤسسات " هياكلها، ورشاتها، إطاراتها" في عملية التكوين، حيث تكفل هذا النمط بـ 40 000 إلى 50 000 متمهن سنة 1981.
- بمقتضى هذا القانون تم إشراك القطاعات الإقتصادية " عمومية وخاصة" في عملية التكوين، أيضا تغير مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين.
- صدر قانون التكوين المهني بالمراسلة، وهو ماسهل عملية التكوين لفئة كبيرة من العمال<sup>19</sup>.
- رغم المجهودات المبذولة إلا أن القطاع كان يعرف عدة نقائص أهمها:
- ضعف المر دودية من الجانب الكمي والكيفي لطاقات الوطنية للتكوين.
  - نقص القطاع من الجانب الخدمات الإجتماعية.
  - اللجوء إلى التكوين المستمر بالخارج لتدارك النقص في الهياكل الوطنية.

## المرحلة 1990-2000:

عرفت الجزائر مرحلة إنتقالية، من حيث نمط الإقتصادي الموجه إلى إقتصاد السوق هذا التحول أثر على جميع المجالات من بينها قطاع التكوين المهني حيث تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الإقتصادية سنة 1990 وشمل التفكير مختلف الفر قاء المعندين بعملية

<sup>19</sup> بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، مرجع سابق، ص10.

التكوينية، وخرج بجملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي، الذي أكد على طابعه ودوره الإقتصادي، من بين التوصيات التي خرج بها المخطط هي<sup>20</sup>:

- توسع أنماط التكوين.

- تنويع الشعب والتخصصات ليتكيف القطاع وحاجات الإقتصاد المحلي.

- إدخال المستوى الرابع والخامس من التكوين.

- دعم الموارد البشرية التربوية بتأطير من المستوى الجامعي.

- تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

- فتح التكوين المهني للإستثمار الغاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية<sup>21</sup>.

- إنشاء وزارة مستقلة لقطاع التكوين المهني سنة 1999.

### المرحلة 2000 إلى يومنا هذا:

تم إبرام إتفاقية مع الإتحاد الأوربي تهدف لتأهيل القطاع وتكيفه مع إقتصاد السوق والتي إمتدت من 2003 إلى غاية 2009، بتمويل مشترك الإتحاد الأوربي بـ 60 مليون أورو أما وزارة التكوين والتعليم المهنيين بـ 40 مليون أورو.

ومن 8 إلى 10 أفريل 2007 تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهني، لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء، قصد صياغة إستراتيجية وطنية كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل<sup>22</sup>.

أما في سنة 2008 تم إصدار القانون التوجيهي للتكوين المهني، الذي حمل في طياته 6 أبواب و 32 مادة تهدف لتحديد الأحكام الأساسية التي تنظم القطاع ليتمشى وتطورات سوق الشغل و طرائق الإنتاج<sup>23</sup>.

20- المرجع السابق، ص10-12.

21- نفس المرجع السابق.

22- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة ، مرجع سابق، ص 165.

23- المرجع السابق، ص 166.

## أنماط التكوين المهني بالجزائر:

يتم التكوين المهني بالجزائر عن طريق عدة أنماط والفرق بينها يكمن في مدة التكوين وشروط القبول، وكل شيء مضبوط في مدونة التخصصات:

### 1- التكوين الإقامي:

هو تكوين نظري تطبيقي الذي يتم داخل معاهد ومراكز التكوين المهني، ومن إمتيازات هذا النمط هو حصول المتربص على منحة تقدر ب 500 دج، وحاليا هناك قرار قانوني على مستوى الحكومة لمضاعفة هذه المنحة.

### 2 - التمهين:

يتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية، سواء في القطاع العام أو الخاص ويكون تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكوين نظري مكمل، كما يتابع هذا النمط 053 98 ممتهن سنة 1997، وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين<sup>24</sup> ومن إمتيازات هذا النمط حصول المتربص على منحة شهرية تقدر ب 1300 دج بالنسبة لتقني سام، و 500 دج بالنسبة لتقني.

### 3- التكوين عن بعد:

تم إنشاء هذا النمط سنة 1984، ويتم عن طريق المراسلة ويتكفل به المركز الوطني للتعليم عن بعد، فألى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين يتابعون حصص في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين، ويصل عدد المسجلين بهذا النمط 860 11 سنة 1997<sup>25</sup> وهي موزعة على الولايات التالية: الجزائر العاصمة، تيزي وزو، عنابة، قسنطينة، وهران، ورقلة، بشار.

24\_ بوفلجة غياث، التكوين المهني و التشغيل بالجزائر، مرجع سابق، ص 8-9.

25\_ المرجع السابق، ص 19.

#### 4- التكوين المسائي:

هو نمط موجه للعمال والموظفين الراغبين في إكتساب تأهيل معين أو يطمحون لرفع مستواهم، وكذا تحسين مسارهم المهني<sup>26</sup>، وهو يتم بمراكز التكوين المهني مساءً. وقد عرف قطاع التكوين المهني إرتفاع عدد الملتحقين به عبر مختلف الأنماط حيث أصبح إنتقائي نظرا للعدد الهائل للراغبين للإلتحاق بالقطاع، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 21: يبين عدد المنتسبين للتكوين المهني حسب النمط 1995 - 2004 .

السنوات	التكوين الإقامي	التمهين	التكوين المسائي	التكوين عن بعد	المجموع
1995	121 448	102 051	3 944	13 700	241 143
1997	132 372	102 983	6 657	18 862	260 874
1999	146 844	103 053	9 539	10 189	269 625
2001	187 413	119 144	16 610	10 334	333 501
2003	171 034	120 900	16 636	14 853	323 432
2004	225 723	170 968	22 922	13 771	433 384

المصدر: دحماني أدريوش و بوطالب فويدر، مرجع سابق.

نلاحظ من خلال الجدول أنقطاع التكوين المهني عرف تطور ملحوظ في عدد المتربصين الملتحقين به، حيث كان عددهم 241 143 متربص سنة 1995 ليصل إلى 333 501 متربص سنة 2001، ثم ليقفز إلى 433 384 متربص سنة 2004، وهذا دليل على أن هناك طلب على هذا القطاع، إلا أن نمط الإقامي يحتوي أكبر عدد من المتربصين مقارنة مع باقي الأنماط، حيث بلغ عددهم سنة 1995 بـ 121 448 متربص ليصل إلى 187 416 متربص سنة 2001، ثم إلى 225 723 متربص سنة 2004.

إضافة لهذه الأنماط هناك أنماط أستهتتة وهي:

26\_ سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 124.

## تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

الأساس وراء خلق هذا النمط هو لخلق الأسرة المنتجة لأنه مع تطور الوقت المرأة أيضا تطورت من حيث المستوى التعليمي والثقافي، فهناك شابات ربات بيوت يمكنهم دخول عجلة التنمية والمشاركة في خلق الثروة وإنتاج وبيع المنتج، طبق هذا النمط من خلال منشور داخلي سنة 2004، أما مدة التكوين تدوم من 3 إلى 6 أشهر، والشهادة المتحصل عليها هي شهادة تأهيل المهني، وهذه الأخيرة تسمح بالعمل للحساب الخاص باللجوء إلى أجهزة التشغيل.

## التكوين داخل المؤسسات العقابية:

تم اعتماد هذا النوع من التكوين خلال منشور داخلي سنة 2000، ويتوج بشهادة أهلية، يدوم 6 أشهر في التخصصات التالية: الإعلام الألي، حلاقة رجال/ نساء، التلحيم، نجارة، البستنة<sup>27</sup>، كما يسمح هذا النمط من التكوين بالاندماج المهني عند خروج من المؤسسة العقابية.

## التعليم المهني:

إلى جانب هذه الأنماط هناك التعليم المهني الذي تم إحداثه سنة 2008 بموجب مرسوم تنفيذي رقم 08-294 المؤرخ في 20 رمضان 1429 الموافق لـ 20 سبتمبر 2008، بفتح 26 فوج تعليم مهني في 13 معهد موزعين على تسعة ولايات عبر التراب الوطني. التوجيه يكون إختياري حسب رغبة التلميذ، أما بالنسبة لشروط القبول أن يكون إجتاز الطور الإلزامي أي الذين توجهوا للسنة الأولى ثانوي، وأن لا يفوق سنهم 18 سنة عند التسجيل.

أما مسار التعليم المهني هو طورين، الأول لمدة سنتين ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة أولى DEP1، وهذا يسمح له بالإلتحاق بالطور الثاني من التعليم المهني ويدوم أيضا سنتين، ويتوج بشهادة التعليم المهني درجة ثاني DEP2، أي يدوم التعليم المهني أربع سنوات وهناك شهادة مابعد التعليم المهني وهي شهادة تقني سام ومدة التكوين سنة واحدة.

أما المعاهد المتواجدة حاليا عبر التراب الوطني هي:

<sup>27</sup> مديرية التكوين المهني والمهين بولاية عين تموشنت.



- معهد التعليم المهني بباتنة.
  - معهد التعليم المهني بـ البليلة.
  - معهد التعليم المهني بـ عين البنيان الجزائر
  - معهد التعليم المهني بـ العلمة سطيف.
  - معهد التعليم المهني بـ المدينة الجديدة علي منجلي قسنطينة.
  - معهد التعليم المهني بـ أرزيو وهران.
- وكل معهد بطاقة إستيعابية تقدر بـ 1000 منصب بيداغوجي منه 300 مقعد في النظام الداخلي<sup>28</sup>.

### مستويات التكوين المهني بالجزائر:

هذه الأنماط تشمل خمسة مستويات تأهيلية وهي كالتالي:

- المستوى الأول: عامل متخصص، أي شهادة التكوين المهني المتخصص، ومدة التكوين 6 أشهر، أما المستوى الدراسي أقل من السنة الرابعة متوسط.
  - المستوى الثاني: عامل مؤهل، أي شهادة الكفاءة المهنية، ومدة التكوين 12 شهرا أما المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.
  - المستوى الثالث: عامل ذو تأهيل، أي شهادة التحكم المهني، ومدة التكوين 18 شهرا أما المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.
  - المستوى الرابع: عامل تحكم، أي شهادة تقني، ومدة التكوين 24 شهرا، أما المستوى الدراسي هو الثانية ثانوي
  - المستوى الخامس: إطار، أي شهادة تقني سام، أما مدة التكوين 36 شهرا والمستوى الدراسي هو الثالثة ثانوي<sup>29</sup>.
- ومن الملاحظ أن الإختلاف يكون في مدة التكوين و أيضا المستوى الدراسي لطالب التكوين.

<sup>28</sup>- نفس المرجع السابق.

<sup>29</sup>- نفس المرجع السابق.

الجدول رقم 22: يوضح عدد المنتسبين لقطاع التكوين المهني حسب النمط و الجنس لسنة 2010.

أنماط التكوين	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5	المجموع	المتخرجون
الإقليمي	920	95 824	41 623	19 248	61 434	219 049	91 631
منهم الفتيات	49.6	37.6	54.4	55.5	49	45.6	46.8
التمهين	1212	153 573	44 080	19 786	27 919	246 570	98 563
منهم الفتيات	13.2	14.5	49.4	61	56.8	29.2	26.3
الدروس المسائية	0	3 410	2 059	7 227	8 301	20 997	4 963
منهم الفتيات	0	53.8	48.1	42.5	33.4	41.3	45

المصدر: إحصائيات 2010 مديرية التخطيط والإحصائيات بوزارة التكوين و التعليم المهنيين.

حسب الجدول أعلاه يظهر أن غالبية الملتحقين بالتكوين المهني يتوجهون نحو نمط التمهين والذي قدر عددهم بـ 246 570 ممتهن، ويتواجدون بكثرة في المستوى الثاني بـ 573 153 ممتهن، ثم يليه النمط الإقليمي بـ 219 049 متربص ويتواجدون بكثرة في المستوى الخامس بـ 61 434 متربص، وفي الأخير نمط التكوين المسائي بـ 20 997 متربص.

**مدونة التخصصات المهنية:**

هي عبارة عن جهاز ضبط وتنظيم، توجيه وتخطيط التخصصات التي يجب برمجتها على المديين المتوسط والبعيد، لأجل تلبية إحتياجات القطاع الإقتصادي باليد العاملة المؤهلة<sup>30</sup>. فهي الإطار المرجعي فيما يتعلق بفهرسة التكوينات المتضمنة لأوصاف التخصصات الملقنة أو تلك القابلة للتلقين في المؤسسات التكوينية التابعة لقطاع التكوين المهني.

**أهداف مدونة التخصصات:**

إعتماد على تصنيف لمعايير حديثة تكون مرجعا موحدًا لـ:

30\_ سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 155.

- المتعاملين المنشغلين بالتدريب والتشغيل الذين يبحثون عن يد عاملة مؤهلة.
- لهياكل التكوين والتعليم المهني لتكثيف عروض التكوين والتعليم الملائمة لمعايير الأداء المهني المطلوب في العمل.
- مرجع للمتعاملين الإقتصاديين في تصنيف مناصب العمل و تحديد مقاييس الأداء المهني.

كما يتضمن هذا التصنيف المهني على 358 مهنة أو تخصص موزعة على الفروع

التالية: أنظر إلى الملحق رقم : 10 .

يحدد دليل التصنيف المهنة رمزها، عنوانها، العائلة المهنية، مستوى الإلتحاق، مدة الدراسة، الشهادة التي تجازيها. كما تستند مدونة التخصصات على خمسة مستويات تأهيلية وذلك طبقاً لأحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 99/77 المؤرخ في 11 أفريل 1999، والمتضمن تنظيم وإجازة التكوين والإمتحانات المهنية، وهي تحتوي على ثلاثة أنماط : التكوين الإقليمي، التكوين عن طريق التمهين، التكوين عن بعد.

أما المدونة المعمول بها حالياً هي مدونة 2012 فالفرق بينها وبين المدونة السابقة 2007، هي إضافة شعبتين بميدان الصناعات البترولية، المناجم ومحاجر، كذلك إلى تخصصات جديدة، أما مجموع التخصصات بالمدونة هي 422 تخصص أما بالمدونة السابقة هي 320 تخصص.

هناك لجنة وطنية لتحضير المدونة وتعديلها يتم كل خمس سنوات ، وهذا بعد قراءة طلب سوق العمل، وبالتنسيق مع وزارات التكوين و وزارات أخرى، عليه يتم تحديد تخصصات وتحيينها أيضا تغير البرامج...إلخ.

فعلى سبيل المثال تم تحين تخصص ترصيص الصحي وأصبح يسمى تخصص التركيب الصحي والغاز، لأنه يشمل أيضا تركيب الغاز لهذا تم تعديل إسم التخصص.

### جدول رقم 23: يبين توزيع التخصصات حسب المستوى التأهيلي

عدد التخصصات	المستويات
21	المستوى الاول
114	المستوى الثاني
54	المستوى الثالث
100	المستوى الرابع
133	المستوى الخامس
422	المجموع

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهني بولاية عين تموشنت.

يتضح من خلال الجدول أن المستوى الخامس هو الذي يتضمن عدد أكبر من التخصصات المهني وهو المستوى الذي يتوج بشهادة تقني سام، ثم يليه المستوى الثاني بمجموع التخصصات قدرت بـ 114 تخصص ويليه المستوى الرابع بـ 100 تخصص ثم المستوى الثالث بـ 54 تخصص، وأخيرا المستوى الأول بـ 21 تخصص مهني، وبهذا تكون مدونة التخصصات المهنية 2012 أكثر تنوعا وتشتمل على عدد أكبر من التخصصات المهنية، ويبقى فتح تخصصات على مستوى المراكز التكوين خاضع للطلاب على التخصص.

#### هياكل التكوين المهني بالجزائر:

شرع قطاع التكوين المهني بالجزائر نحو التوسع والإنتشار منذ الإستقلال، من أجل الإستجابة للطلب الإحتماعي المتزايد على التكوين، رغم الصعوبات والعوائق التي عرفها وما زال يعرفها، فالقطاع يشرف على شبكة من المؤسسات وهي:

#### 1- شبكة المدارس الخاصة:

وفق للمادة 15 من القانون رقم 08/07 المؤرخ في 23 فيفري 2008 ويتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، يسمح لأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين، كما عرفت تزايد مستمر فقد بلغ عددها 380 مؤسسة سنة 1998، ليتجاوز عددها 518 مؤسسة سنة 2000<sup>31</sup>.

31- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة ، مرجع سابق، ص 167.

## 2- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى:

هو التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود ، حيث بلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرّب 23 500 عامل أو متعلم سنويا، وتخصّصت القطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات، الشباب والرياضة.

## 3- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الإقتصادية:

تشمل هذه الشبكة مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم، الصناعة حيث بلغت قدرتها الإستيعابية بـ 13 000 منصب تكويني<sup>32</sup>.

## 4- شبكة المؤسسات العمومية لتكوين المهني: وتنقسم إلى قسمين:

أ- هياكل للتكوين: وتتمثل في

- مراكز التكوين المهني والتمهين: وتشكل الشبكة القاعدية للقطاع، يبلغ عددها 735 مركزا وتوفر تكوينات من المستوى الأول إلى المستوى الرابع، كما لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي وعددها 223 ملحقة.

- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني: تتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين الساميين، يبلغ عددها 93 ولها 15 ملحقة تابعة لها<sup>33</sup>، كما هو موضح في الجدول التالي:

---

<sup>32</sup>- نفس المرجع السابق.  
<sup>33</sup>- نفس المرجع السابق.

الجدول رقم 24: يوضح هياكل التكوين المهني 2000 - 2004

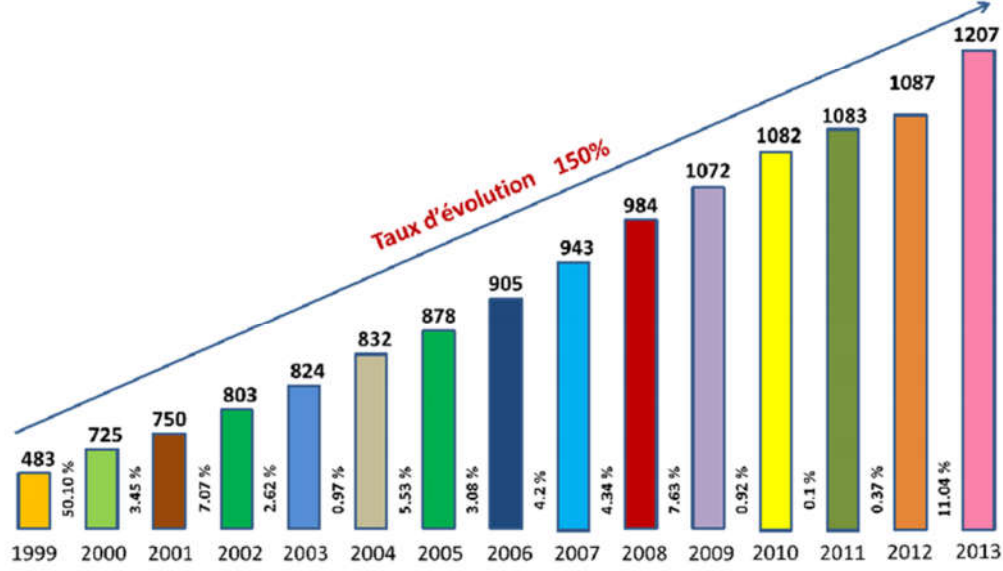
2004	2003	2002	2001	2000	هياكل
524	523	508	462	457	مراكز التكوين المهني و التمهين
210	203	200	199	178	الملاحق
162	160	167	158		
860	775	980	940	154 285	القدرات البيداغوجية
71	71	67	54	54	المعاهد الوطنية للتكوين المهني
21	21	22	29	30	الملاحق
31 380	30 920	31 015	27 085	27 835	القدرات البيداغوجية
6	6	6	6	6	معاهد التكوين المهني
2 120	2 220	2 220	2 070	2070	القدرات البيداغوجية
631	600	581	522	517	مجموع المعاهد
231	224	222	228	208	مجموع الملاحق
196	193	201	188		مجموع القدرات
360	915	215	095	184 190	البيداغوجية

المصدر: دحماني أندريوش و بوطالب قويدر، مرجع سابق.

نلاحظ من خلال الجدول أن القطاع عرف توسع من حيث الهياكل، حيث كانت تحتوي على 457 مركز للتكوين المهني سنة 2000 ليصل سنة 2004 إلى 524 مركز أما المعاهد كانت 54 معهد سنة 2000 لتصل إلى 71 معهد، ووصل مجموع الملاحق إلى 231 ملحق، بعد أن كان 208 ملحق سنة 2000، كما توصلت مجموع قدراتها البيداغوجية إلى 196 360 سنة 2004 بعد أن كانت 184 190 سنة 2000.

الجدول رقم 25: يبين تطور هياكل قطاع التكوين المهني منذ 1999 إلى غاية 2013.

Année	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'établissements	483	725	750	803	824	832	878	905	943	984	1072	1082	1083	1087	1207



المصدر: موقع وزارة التكوين والتعليم المهنيين.

ما نلاحظه من خلال الجدول وكذا التمثيل البياني أن قطاع التكوين المهني عرف تطوراً على مختلف الأصعدة سواء من خلال عدد الهياكل، حيث تضاعف عددها من 483 سنة 1999 إلى أزيد من 905 هيكل سنة 2006، ليصل إلى أكثر من 1207 هيكل سنة 2013، كما رافق هذا التطور الكمي للقطاع أيضاً تطور كمي، وهذا بإهتمام أكثر بالتخصصات المدرجة المواكبة لتطورات سوق العمل من جهة، وتشجيع سياسة التشغيل لهذه التخصصات، وأيضاً الأنماط المهنية التي شملت مختلف فئات المجتمع من المرأة الماكثة بالبيت إلى فئة المسجونين.

ب - هياكل للدعم: وتتمثل في:

- معاهد التكوين المهني: تتكفل بتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة كما تساهم في إعداد، طبع و توزيع برامج التكوين المهني، عددها ستة متواجدة بستة ولايات.
- مراكز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات: يقوم بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها، وبكل دراسة تهم القطاع.

- المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل: يقوم بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية لمؤسسات الإقتصادية والهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل.
- المركز الوطني للتعليم عن بعد: يوفر تكويناً مهنيًا عن بعد في مختلف التخصصات.
- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل: تتمثل مهامه في التسيير المالي للموارد الناتجة عن تحصيل الرسم التمهين وعلى التكوين المتواصل، كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين<sup>34</sup>.
- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني: مهامها تركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية للقطاع<sup>35</sup>

### التكوين المهني وسوق العمل:

خلال السنوات الأخيرة يشهد قطاع التكوين المهني إهتمام السلطات العمومية حيث تعمل 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 وملاءمة المناهج التكويني والتحويلات الجديدة.

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

قام مركز الدراسات والبحث حول المهن والمؤهلات خلال سنوات التسعينات بتقييم مشكل الإدماج، وهذا بمجموعة من التحقيقات سنة 1992، 199، 1997.

أما تحقيق 1992 خرج بالنتائج التالية<sup>36</sup>:

إدماج المتخرجين حسب المستويات التكوين كان كالآتي:

34\_ أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة ، مرجع سابق، ص 167.

35\_ نفس المرجع السابق.

36- ليازيد وهيبية، أهمية التكوين المهني بالجزائر و دوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في التسيير، إشراف: بندي عبدالله عبد السلام، جامعة أوبكر بلقايد، 2006. ص



المستوى الأول: 0% لم يكن هناك إدماج

المستوى الثاني: 5.9%.

المستوى الثالث: 7.5%.

المستوى الرابع: 22.5%.

المستوى الخامس: 42.4%<sup>37</sup>.

فيما يخص نسبة مستوى إدماج عرفت تطور غير منظم، حيث إنتقلت من 14.1% في سنة 1995 إلى 16.6% في سنة 1996، لتتنزل إلى 14.5% سنة 1997، وهذه النسب موزعة كالآتي:

➤ 1995: 21.6% نمط التمهين مقابل 9.5% نمط إقامي.

➤ 1996: 23% نمط التمهين مقابل 12.6% نمط إقامي.

➤ 1997: 22.6% نمط التمهين مقابل 9.2% نمط إقامي.

فقد كشفت التحقيقات أن الممتهنيين يدمجون 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<sup>38</sup>.

أما من خلال القطاعات فالنتائج أشارت إلى أن القطاع العمومي عرف إنخفاض في عدد مناصب مقارنة مع القطاع الخاص، فالقطاع العام وظف 35% في سنة 1995 و 38.9% 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<sup>39</sup>.

37- نفس المرجع السابق.

38- نفس المرجع السابق.

39- نفس المرجع السابق.

كما يتم بعث القوائم خريجي التكوين المهني لأجهزة التشغيل والوكالات المتعلقة بتشغيل الشباب، كما يتم التكوين على مستوى كل التخصصات ومع إقتراب نهاية التكوين قبل 3 أشهر على مادة وهي دليل البحث عن العمل، وهذا بتعريف المتربص.

أما من خلال القطاعات فالنتائج أشارت إلى أن القطاع العمومي عرف إنخفاض في عدد مناصب مقارنة مع القطاع الخاص، فالقطاع العام وظف 35% في سنة 1995 و 38.9% في سنة 1996، 26.3% في سنة 1997، أما القطاع الخاص فقد وظف 39.2% خلال سنة 1995، 35.6% في سنة 1996، في سنة 1997 وظف 50.6% حيث تم إدماج المتخرجين بصفة كبيرة في القطاع الفلاحي والسمعي البصري<sup>40</sup>.

كما يتم بعث القوائم خريجي التكوين المهني لأجهزة التشغيل والوكالات المتعلقة بتشغيل الشباب، كما يتم التكوين على مستوى كل التخصصات، ومع إقتراب نهاية التكوين قبل 3 أشهر على مادة دليل البحث عن العمل، وهذا بتعريف المتربص عن مسار البحث عن الشغل وعن كيفية كتابة طلب الشغل، أيضا كيفية كتابة السيرة الذاتية، كما يتم إدراج محاضرات من قبل ممثلين عن أجهزة التشغيل، أين يتم إعطاءهم فكرة عن سوق العمل وكيفية البحث عن العمل<sup>41</sup>. كما يتم عقد إتفاقيات مع عدة قطاعات لتلبية حاجات سوق العمل من اليد العاملة ومن رسكلة العمال، ومؤخرا تم في إطار الشراكة الجزائرية الفرنسية فتح مصنع السيارات المقرر إنشائه بدائرة تليلات أين التكوين المهني يساهم في تأهيل وتكوين اليد العاملة المؤهلة<sup>42</sup>.

---

40\_ نفس المرجع السابق.

41\_ مديرية التكوين المهني والتمهين بعين تموشنت.

42\_ نفس المرجع السابق

## التكوين المهني بالجزائر عين تموشنت - نموذج -:

تم إنشاء مديرية التكوين المهني بالولاية سنة 1990 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 244-90 المؤرخ في 4 أوت 1990، وكانت تضم آنذاك مصالح التشغيل والتكوين المهني، كانت تسمى مديرية التشغيل والتكوين المهني، في سنة 2000 تم فصل مصالح التشغيل عن التكوين المهني والتي حولت إلى وزارة العمل بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 233-2000 المؤرخ في 14 أوت 2000 الذي يحدد قواعد مصالح التكوين المهني بالولاية وعملها. في 31 مارس 2001 صدر قرار مشترك يتضمن تنظيم مديريات التكوين المهني في الولايات يهدف هذا القرار إلى تنظيم مديرية التكوين المهني في 48 ولاية، وذلك حسب خصوصيات كل ولاية، حيث تتكون كل مديرية ولائية على عدد مصالح التي تتراوح بين 2 إلى 4 مصالح وهم:

- مصلحة الإدارة والوسائل ومتابعة الإستثمارات .
- مصلحة الدراسات ومتابعة الإستثمارات والممتلكات.
- مصلحة متابعة مؤسسات التكوين.
- مصلحة التكوين التناوبي والتنسيق من بين القطاعات.
- لكن على مستوى مديرية عين تموشنت هناك مصلحتين هما:
- مصلحة إدارة الوسائل ومتابعة الإستثمارات.
- مصلحة تنظيم التكوين ومتابعته<sup>43</sup>
- ويساعد في إنجاز مهام المصّلحتين مكاتب وهم :
- على مستوى مصلحة إدارة الوسائل ومتابعة الإستثمارات، وهناك مكاتبين:
- ❖ مكتب إدارة الوسائل والمستخدمين.
- ❖ مكتب متابعة الإستثمارات.
- و على مستوى مصلحة تنظيم التكوين ومتابعته هناك 3 مكاتب، وهم :
- ❖ مكتب تنظيم التكوين.

43- مديرية التكوين المهني والتمهين بولاية عين تموشنت.

❖ مكتب التمهين.  
❖ مكتب التوجيه والإمتحانات والمسابقات.  
وطبقا للمادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 200-233 يحدد مهام المديرية الولائية للتكوين المهني بمايلي:

❖ تنشيط عمل هياكل التكوين المهني ووسائله في الولاية وتنسيقه وتقييمه دوريا.  
❖ تعيين كل تدابير من شأنه ضمان التطور المتناسك والمنسجم لنشاطات التكوين المهني وإقتراح وتنفيذ الأعمال في هذا الإطار.  
❖ تنظيم جمع المعلومات ومعالجتها ونشرها، لاسيما المتعلقة بإحصائيات المرتبطة بمجال نشاطها.

❖ إعداد خارطة التكوين المهني في الولاية وتحيينها ومتابعة تنفيذها بالإتصال مع المصالح والهيئات المعنية.  
❖ التنسيق بين مؤسسات التكوين المهني والمتعاملين الإقتصاديين والهياكل المكلفة بالتشغيل والتربية والشباب.  
❖ السهر على تنفيذ التدابير المتعلقة بحفظ الهياكل الأساسية وتجهيزات التكوين المهني وصيانتها بالإتصال مع الهيئات المختصة.  
❖ متابعة تنفيذ البرامج المقررة في مجال التوظيف، التسيير، التكوين وتحسين مستوى مستخدمي التكوين المهني.

❖ الإشراف على السير الحسن للمسابقات والإمتحانات والسهر عليه.

❖ متابعة إعداد ميزانية المؤسسات ومراقبة تنفيذها<sup>44</sup>.

**هياكل القطاع بالولاية عين تموشنت:**

هناك 11 هيكل وهي:

❖ معهد وطني متخصص في التكوين والتعليم المهني.

❖ 10 مراكز للتكوين والتعليم المهني.

❖ 2 ملاحق لمراكز التكوين والتعليم المهني.

---

44- نفس المرجع السابق.

وهي موزعة كالتالي: أنظر إلى الملحق رقم: 11

التكوين المهني منذ عشر سنوات يتجه للتكوين حسب خصوصيات الولاية فحسب ولاية عين تموشنت تتجه نحو الصيد البحري، الفلاحة، السياحة، الأشغال العمومية والبناء وهذا لتلبية حاجيات سوق، أيضا الشباب الراغب في التكوين كما تتشابه جميع التخصصات بالمراكز عبر الولاية ما عدا المركز بعين الأربعاء الذي يتجه نحو الطابع الفلاحي، وهذا راجع لخصوصيات المنطقة وهي الطابع الفلاحة، أما مركزي العامرية وبنبي صاف يتجهان نحو السياحة والصيد البحري نظرا لتواجد مينأى بنبي صاف وبوزجار.

أما المدارس الخاصة المتواجدة عبر الولاية هي ثلاث أخذت الإعتماد وهي:

❖ 2 مختصة في الإعلام الألي.

❖ 1 مختصة في الفندقة والسياحة.

أما بالنسبة للطاقة الإستيعابية للمدارس الثلاث هي 320، أما الشهادات الممنوحة من طرفهم هي:

❖ شهادة الكفاءة المهنية.

❖ شهادة تقني.

❖ شهادة تقني سام<sup>45</sup>.

ومن بين التحضيرات لدورة سبتمبر 2013، برمجة تخصصات جديدة: أنظر إلى الملحق رقم 12.

وبالنسبة إلى عدد المناصب المفتوحة والخاصة بكل نمط لدورة سبتمبر 2013<sup>46</sup>: أنظر

إلى الملحق رقم 13.

---

<sup>45</sup>- نفس المرجع السابق.

<sup>46</sup>- نفس المرجع السابق.

## تحديات التكوين المهني بالجزائر:

- رغم 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 الإستقبال 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 يزيد لصعوبة التكيف مع ميدان العمل، كما أن غالبية التجهيزات بحاجة لصيانة ويتطلب توفيرها مبالغ مالية بالعملة الصعبة، كونها مستوردة من الخارج، وهذا ما يعيق إستغلالها الكامل.
  - ❖ بطأ التكوين في مسايرة التغيرات، حيث إهتم 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<sup>47</sup>.
  - ❖ قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى.
  - ❖ النظرة السلبية للمجتمع، حيث أن المنظومة التكوينية إقترنت بأنها ملاذ الفاشلين لأن المتجهين نحوها هم راسبي في التعليم العام، إلا أن هذه النظرة سرعان ما تتغير نظرا لإهتمام هذا القطاع في توفير حاجيات الإقتصاد المحلي، وكذا سهولة الحصول على منصب عمل سواء بالقطاع العام أو الخاص<sup>48</sup>.

47\_ غياث بوفلجة، التكوين المهني و التشغيل بالجزائر، مرجع سابق، ص 31-35.

48- نفس المرجع السابق.

## خاتمة:

يعد التكوين المهني مجال فعال حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالب العمل، للحصول على تكوين وتأهيل حتى يتمكنوا من إيجاد عمل، فهو يعمل على منح الأفراد تأهيل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل.

كما يحقق أكبر قدر من التوازن بين الإحتياجات السوق وتطلعات الأفراد بإندماجهم مهنيا، كونه يتكيف والتغيرات المهنية، وهذا لمواءمته بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى، وهذا بتغطيته الفجوة بين المناهج الأكاديمية والمؤهلات المطلوبة بسوق العمل.

## الفصل الرابع



## مقدمة:

إن موضوع الدراسة لم يقتصر فقط على الجانب النظري بل أيضا تم تناول الجانب الميداني، والدراسة الميدانية جانب مهم في القيام بأي دراسة، وهذا بالتقرب من الخريجين المتربصين بالتكوين المهني، وللقيام بها ينبغي الإعتماد على مجموعة إجراءات منهجية التي تحدد كل الأبعاد المتعلقة بالبحث وتتمثل في تحديد مجالات الدراسة من منهج المستخدم و الأدوات المعتمد عليها في الدراسة و كذا إلى عينة الدراسة. إضافة إلى عرض البيانات المتحصل عليها و تناولها بالتحليل، و في أخيرا تم الطرق إلى مناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية.

## 1- مجال الدراسة

### أ- المجال المكاني:

وفقا لبناء الإشكالية وكذا عنوان البحث، فإن المجال المكاني للدراسة يقتصر على معهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهين واضح بن عودة بالولاية عين تموشنت<sup>49</sup>.

### ب- المجال الزماني:

إستغرقت مدة الدراسة قرابة السنة ونصف، حيث إستغرق الجانب النظري قرابة سبعة أشهر، إبتداء من نوفمبر 2012 إلى غاية جانفي 2014، أما الجانب الميداني إستغرق ستة أشهر من أبريل 2013 إلى غاية نوفمبر 2013 حيث تم على مرحلتين: الدراسة القبلية الأولية حيث تم توزيع إستمارات على متربصي التكوين المهني بالمعهد التي تم خلالها التقرب أكثر من أفراد العينة، ومن خلال ذلك تم تبني وتحديد التقنية التي تتلاءم وطبيعة الموضوع، ثم في المرحلة الثانية تم جمع البيانات بعد إجراء مقابلات مع أفراد العينة، ومسؤلي كل من وكالة التشغيل بولاية عين تموشنت، مديرية التكوين المهني بنفس الولاية.

### ج- عينة الدراسة:

إن موضوع دراستنا لا يشمل كل متربصي التكوين المهني إنما يخص فقط خريجي الجامعة المتربصين بمعاهد التكوين المهني.

وعليه تم الإعتماد على العينة الثلجية نظرا لعدم وجود إحصاء حول عدد خريجي الجامعة المتربصين بالمعهد لأنه غير مصرحة بمستواها التعليمي، فالعينة الثلجية هي عينة من الجماعة معينة تبدأ بفرد من هذه الجماعة وقد يستلزم البحث في الزمر الشبانية أو العصابات الإجرامية إستخدام هذا الاسلوب، وتفقر المعاينة بكرة الثلج أي أساس إحصائي للعشوائية أو التمثيل ولكنها ممكن أن تسلم إلى نتائج، ولكنها ممكن أن تسلم إلى نتائج مثيرة ومهمة<sup>50</sup>.

## 2- أدوات جمع البيانات:

موضوع الدراسة يندرج ضمن المقاربات الوصفية الكيفي التحليلية، التي تهدف إلى وصف الظاهرة ضمن ما توفر من معطيات طبيعة الدراسة والمشكلة المطروحة والذي من خلاله نستطيع وصف الظاهرة والوقوف عند أسبابها، وبإعتبار متربصي التكوين المهني

49\_ تعريف بالمعهد أنظر إلى الملحق رقم 14.

50- محمد الجوهري، قراءة معاصرة في نظرية علم الاجتماع، تر: مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة: مركز البحوث و الدراسات الإجتماعية، 2002، ص9.

حاملتي شهادات جامعية على أنهم فاعلون عقلانيون يملكون مجالاً واسعاً للحركة والفعل وواعون بالمشاكل والصعوبات الإجتماعية المحيطة بهم ويحاولون بطرق متعددة تدليل تلك الصعوبات.

تعد مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، وتم إختيار أدوات جمع البيانات حسب مشكلة البحث والمتعلقة بفئة خريجي الجامعة الذين يتلقون تكوين بالمعهد التكوين المهني والتمهين، وإطلاقاً من هذا فإن الدراسة الميدانية لموضوع البحث تطلبت الإعتماد على مجموعة أدوات وهي:

أ - **الملاحظة** : الملاحظة هي من بين التقنيات لجمع البيانات، وهي "عملية مقصودة تسير وفق الخطة المرسومة للبحث في إطار المنهج المتبع هدفها ينحصر في مشاهدة الجوانب الخاضعة للدراسة من خلال مراقبة تصرفات وتفاعلات المبحوثين"<sup>51</sup>، وتم إستعمال الملاحظة المباشرة في التحقيق الميداني، بمراقبة ومشاهدة ظروف التكوين بالمعهد دون المشاركة في أي نشاط تجاوزت الحاسة البصرية لتسجيل مدى تفاعل خريجي الجامعة مع التكوين المقدم لهم من طرف المعهد.

ب - **المقابلة**: تدخل هذه التقنية ضمن أدوات البحث العلمي "تتضمن المقابلة على أسئلة محددة للحصول على إجابات دقيقة بشأنها، وخلافا للإستبيان فإن الباحث يتحاور مع الإنسان الذي يجري معه المقابلة ويغير أسلوب الأسئلة إذا كان هناك غموض إلى أن يحصل على الجواب الذي يتماشى والسؤال المطروح"<sup>52</sup>، "حيث يستخدمها في جمع المعلومات و البيانات بهدف التعرف بعمق على المبحوثين"<sup>53</sup>، كما أنها "محادثة تتم بين القائم بالمقابلة والمبحوث"<sup>54</sup>، وكما يعرفها محمد شفيق أنها "محادثة يقوم بها فرد مع آخر أو مجموعة أفراد بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لإستخدامها في بحث علمي، للإستعانة بها في عمليات التوجيه و التشخيص و العلاج"<sup>55</sup>

51\_ بن مرسلتي أحمد، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والإتصال، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003. ص 203.

52- بوحوش عمر، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر، موفم للنشر، 2002، ص 49.

53- مورييس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، تر: بوزيد صحراوي، طب 2، الجزائر: دار القصبية، 2004. 2006، ص 197.

54\_ عياد أحمد ، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2006، ص 128

55\_ حمد شفيق، البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، المكتب الجامعي، الإسكندرية، 1985، ص 106.

وقد إعتدنا في هذه الدراسة على دليل المقابلة الموجه لخريجي الجامعة المتربصين بالمعهد، والمكون من ثلاث محاور: أنظر إلى الملحق رقم 16.

المحور الأول: خاص تصور الخريجين حول الجامعة.

المحور الثاني: خاص صور الخريجين حول التكوين المهني المتخصص.

المحور الثالث: خاص بمردودية التجارب المهنية و إنعكاساتها عن إختيار التكوين المهني المتخصص.

أيضا قمنا بالمقابلات مع كل من:

المكلف بالإتصال بالمديرية التكوين المهني بولاية عين تموشنت.

المكلف بالإتصال بالوكالة الوطنية للتشغيل بولاية عين تموشنت.

المكلف بالإتصال بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بولاية عين تموشنت.

ج - إستمارة : تعد أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، وهي أكثر شيوعا في البحوث الاجتماعية ويرجع هذا لمميزاتها من إختصار الجهد والتكلفة، وهي عبارة عن " صحيفة أو كشف يتضمن عددا من الأسئلة تعبد تصل بإستطلاع الرأي أو بخصائص أية ظاهرة بغرض الحصول على بيانات معينة"56

عملت هذه التقنية في الدراسة الإستطلاعية، فحسب طبيعة عينة البحث غير مصرحة بمستوى دراستها لأن المستوى الذي سجلت به في المعهد هي الثالثة ثانوي لذا تم إعتداد هذه تقنية لإستخراج عينة البحث، و تم طرح مجموعة أسئلة المكتوبة موزعة على عدة محاور منها ما هو مغلق و منه ما هو مفتوح (أنظر إلى الملحق رقم 15) وتم توزيعها والحصول عليها مباشرة بعد ملئها من قبل متربصي التكوين المهني.

د- الأساليب الإحصائية:

قد إعتدنا في عرض هذه النتائج بإستخدام بعض الأساليب الإحصائية بسيطة، كالجداول بسيطة والتكرارات.

56\_ عبد المجيد البلداوي ، أساليب البحث العلمي و التحليل الإحصائي، الطبعة الأولى ، الأردن، دار الشروق، 2004، ص 99.

## عرض البيانات وتحليلها:

هذه النتائج إستقيناها من خلال دراسة ميدانية أجريت بمعهد واضح بن عودة كمجال مكاني، وفي فترة زمنية دامت قرابت ستة أشهر.

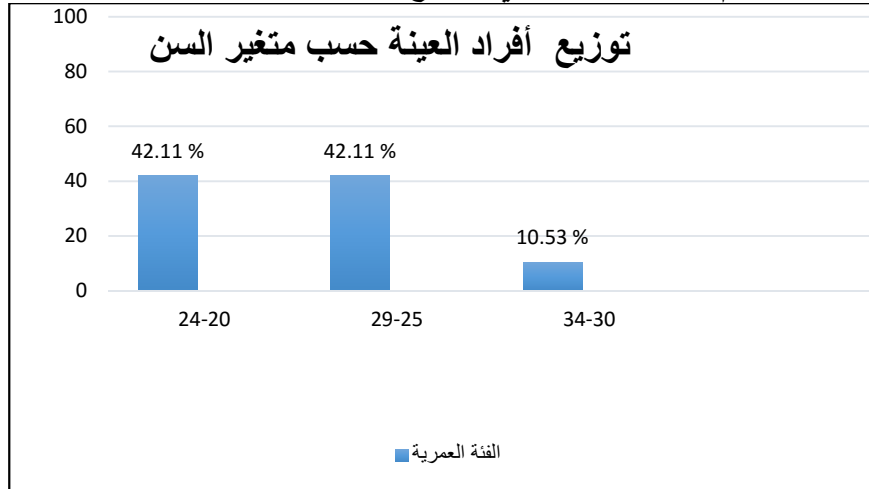
خصائص عينة الدراسة: أنظر إلى الملحق رقم 17

بغرض التعرف والإستفادة من سمات وخصائص عينة الدراسة، قمنا بعرض خصائص أفراد العينة والتي تتمثل في السن، الجنس، الحالة المدنية، التخصص الجامعي، المستوى الجامعي، وضعية الخدمة الوطنية، التخصص المهني، نمط التكوين المهني، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم(26): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

التكرار	الفئة العمرية
3	34-30
8	29-25
8	24-20
19	المجموع

الشكل رقم 05: تمثيل بياني توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

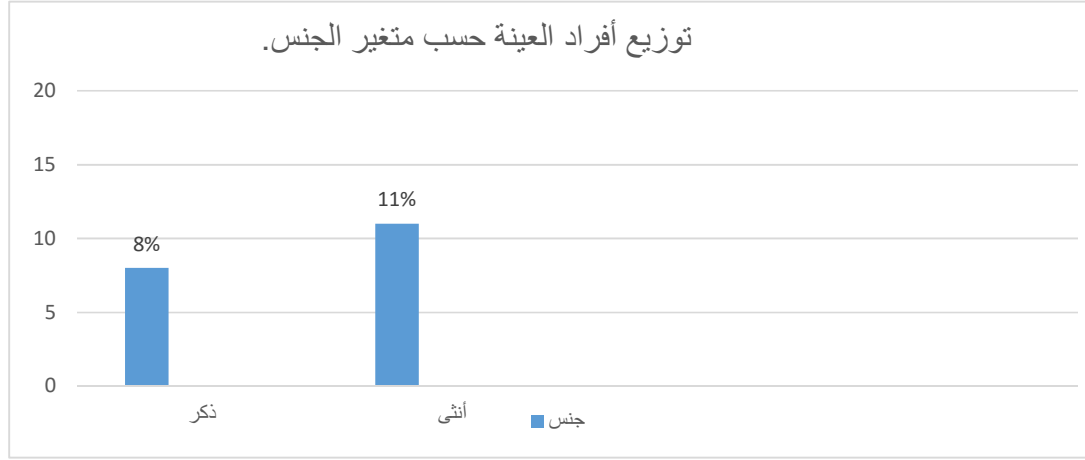


نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفئة التي يتمركز فيها عدد كبير من أفراد العينة بين فئة [ 29-25 ] وفئة [ 24-20 ] وهذا راجع للوقت الذي يستغرقه المتربصين في الدراسة بالجامعة، وأغلب الخريجين يكونون بهذا السن عند تخرجهم، إضافة للوقت الذي يمضونه في البحث عن منصب عمل.

جدول رقم(27): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

التكرار	الجنس
8	ذكر
11	أنثى
19	المجموع

الشكل رقم 06: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



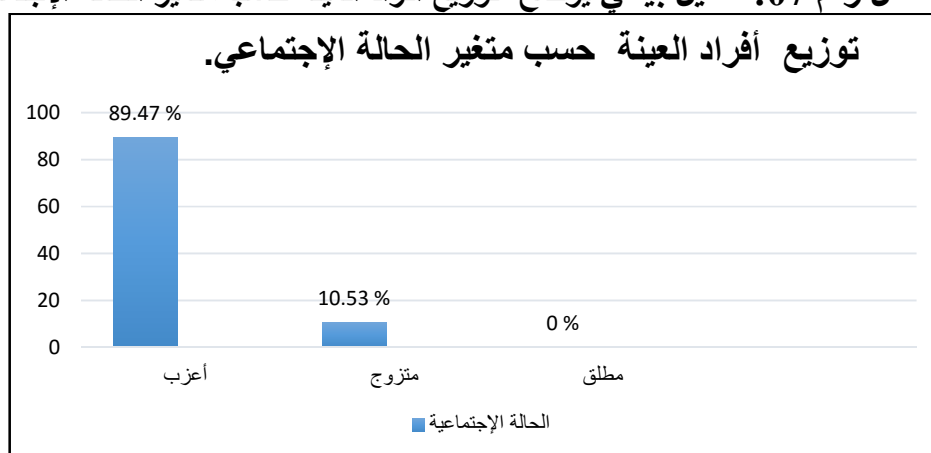
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الإناث أكثر من الذكور، وهذا راجع إلى أن المتخرجين الذكور قد يتجهون إلى مزاولة أعمال غير رسمية أو التوجه نحو أداء الخدمة الوطنية، حيث تفوق بطالة الإناث المتحصلات على مستوى جامعي بكثير مستوى بطالة الذكور من نوي التعليم الجامعي، فالذكور يدخلون سوق العمل بكافة الأوضاع بينما الإناث فيرتكز دخولهم سوق العمل على حصولهم على مستوى تعليمي معين<sup>57</sup>.

57- حامد نور الدين و عاشور فلة ، تقييم سياسة التشغيل بالجزائر، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أبريل 2011، بجامعة محمد

جدول رقم (28): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعي.

التكرار	الحالة الإجتماعية
17	أعزب
2	متزوج
0	مطلق
19	المجموع

الشكل رقم 07: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعي.

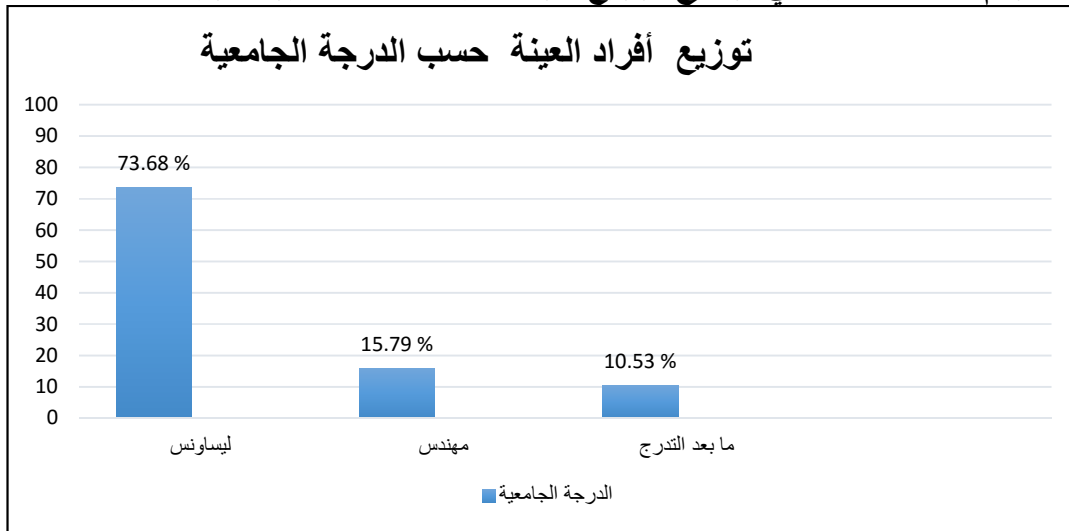


نلاحظ من التمثيل البياني أن أكبر عدد من المتربصين غير متزوجين حيث قدر عددهم بـ 17 أما عدد المتزوجين فهي هو 02، وهي نسبة ضئيلة أمام الأولى، إن ما يمكن الإشارة إليه أن المتربصين الغير المتزوجون لديهم مسؤوليات أقل من المرتبطين، لذا هم أكثر تفرغا للتكوين.

جدول رقم (29): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة الجامعية.

الدرجة الجامعية	التكرار
ليسانس	14
مهندس	3
ما بعد التدرج	2
المجموع	19

الشكل رقم 08: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة الجامعية.



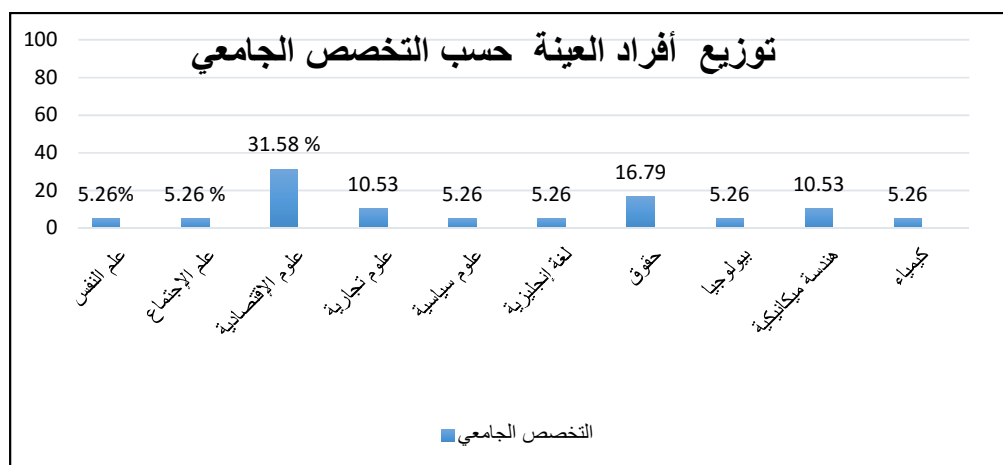
يوضح التمثيل البياني توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة الجامعية، وتعد فئة حاملي شهادة الليسانس أكبر عدد، حيث بلغ عددهم 14، أما درجة مهندس وما بعد التدرج فهي منخفضة، وهذا راجع العدد الكبير لحاملي شهادة الليسانس مقابل شهادة المهندس وشهادة ما بعد التدرج، فكلما كان المستوى مرتفع زادت الحظوظ في التوظيف.



جدول رقم (30): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الجامعي.

التكرار	التخصص الجامعي
1	علم النفس
1	علم الاجتماع
6	علوم الإقتصادية
2	علوم تجارية
1	علوم سياسية
1	لغة إنجليزية
3	حقوق
1	بيولوجيا
2	هندسة ميكانيكية
1	كيمياء
19	مجموع

الشكل رقم 09: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الجامعي.



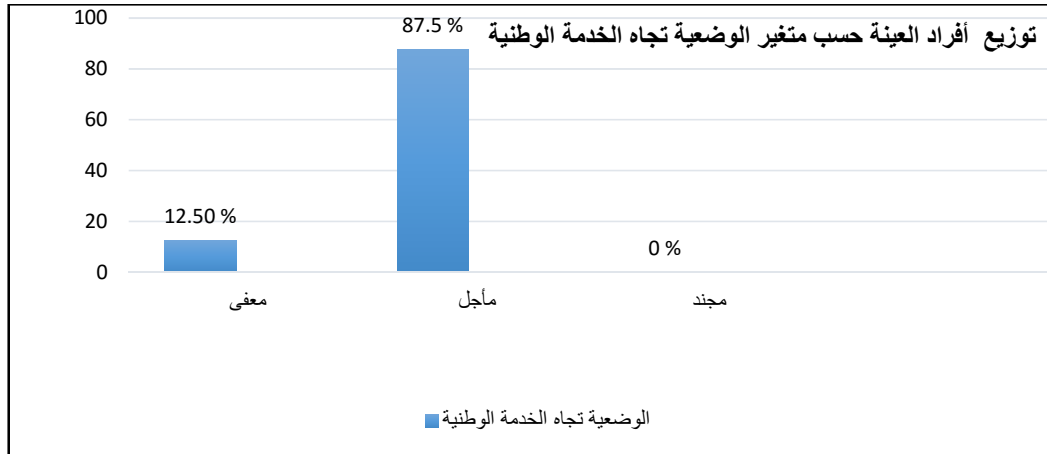
يتضح لنا من خلال الجدول أن الشعب العلمية الأكثر إقبالا على التكوين، كالعلوم إقتصادية والهندسة الميكانيكية، أما في الشعب الأدبية فنجد خريجي الحقوق أكثر إقبالا على التكوين، هذا وإن دل على شيء فإنما يدل على أن بعض التكوينات هي مكملة لبعض الشعب، يعني أن توفر شهادة الليسانس وشهادة لتكوين المهني ترفع نسبة الحظوظ في التوظيف خاصة

وأن سوق العمل أصبحت سوق كفاءات، فمثلا المتربصين الحاملين لشهادة ليسانس في العلوم الإقتصادية يزاولون تكوين بتخصص تسيير ومحاسبة لأجل الحصول على تربص ميداني وللتحكم أكثر بالميدان العمل، والرفع من كفاءتهم.

جدول رقم (31): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الخدمية الوطنية.

الوضعية الخدمية الوطنية	التكرار
معفى	1
مؤجل	7
مجند	0
المجموع	8

شكل رقم 10: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية الخدمية الوطنية.

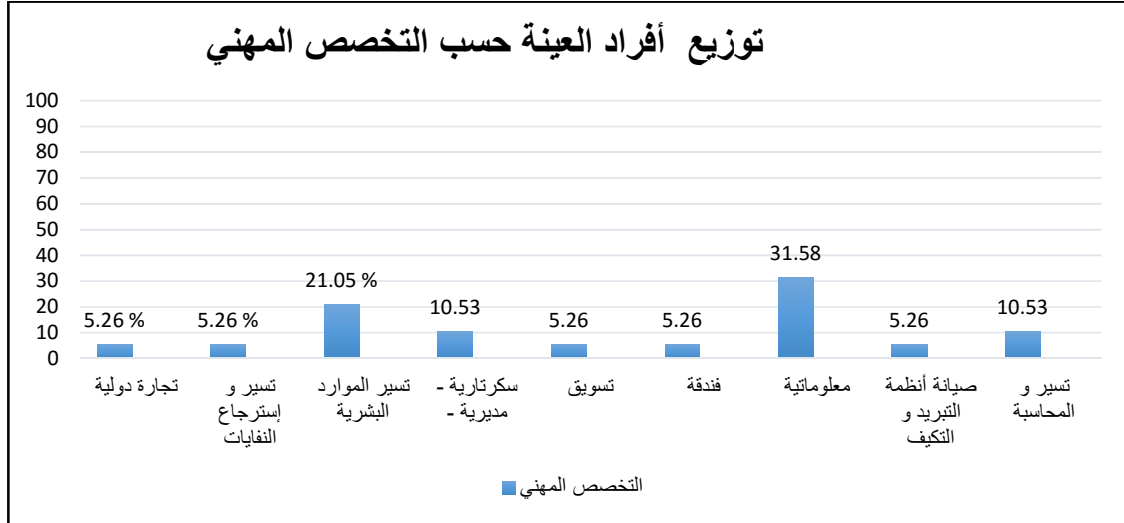


نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة مؤجل أكثر بكثير من خانة معفى، خاصة أن من بين المبحوثين صرح أنه توجه للتكوين لأجل التهرب من أداء الخدمة الوطنية، لأنهم يحصلون على شهادة التسجيل بالمعهد، للحصول على التأجيل للخدمة الوطنية.

جدول رقم(32): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص المهني.

التكرار	التخصصات المهنية
1	تجارة دولية
1	تسيير و إسترجاع النفايات
4	تسيير الموارد البشرية
2	تسيير و المحاسبة
2	سكرتارية - مديرية -
1	تسويق
1	فندقة
6	معلوماتية
1	صيانة أنظمة التبريد و التكيف
19	المجموع

الشكل رقم 11: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص المهني.



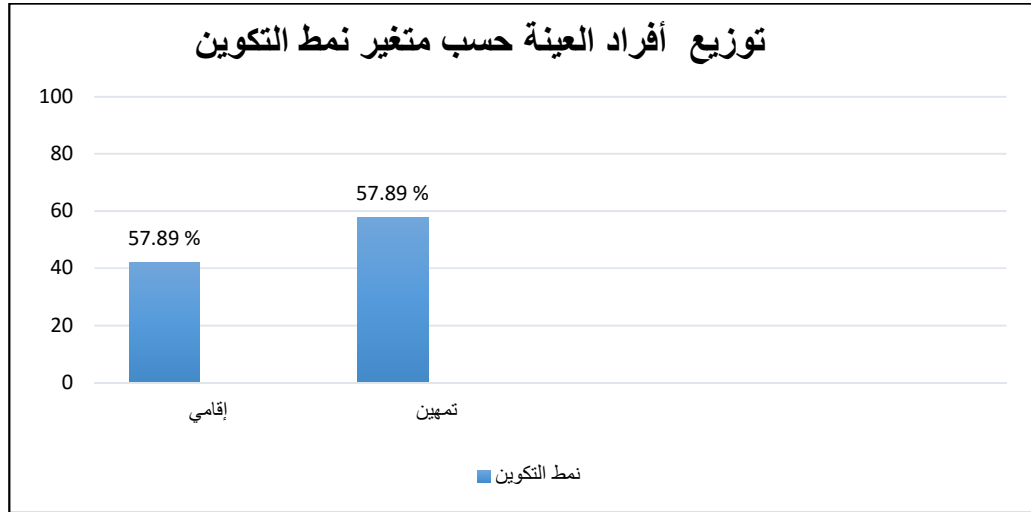
نقرأ من خلال الجدول أن تخصص تسيير الموارد البشرية والمعلوماتية، يعرفان قبال أكثر، كما يعتبران من التخصصات المطلوبة في سوق العمل، لأهميتهما داخل الهيكل التنظيمي للعنصر البشري بالمؤسسة، تماشياً مع المعايير العالمية ( ISO ). خاصة وأن الجزائر تسعى لإعطاء إقتصادها طابعاً عالمياً مع تواجد الشركات متعددة الجنسيات ودخول الشركات الخاصة

الصغيرة، المتوسطة والكبيرة مجال المنافسة مع الشركات الوطنية، لكن المؤسف أن هناك تخصصات جد مهمة كتخصص الفنادق، تسيير وإسترجاع النفايات الذي يعد من بين التخصصات الإقتصادية والبيئية المطلوبة، وقد يعكس لنا عدم إطلاع المتربصين بهاته التخصصات.

**جدول رقم(33): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نمط التكوين المهني.**

نمط التكوين	التكرار
تمهين	11
إقامي	8
المجموع	19

**الشكل رقم 12: تمثيل بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نمط التكوين المهني.**



يتضح من خلال الجدول أن التكوين عن طريق نمط لتمهين أكثر من التكوين عن طريق الإقامي وهذا لأجل الإستفادة من التربص الميداني و التعرف على أداء المهام الوظيفة وإكتساب الخبرة اللازمة من خلال الإحتكاك بالموظفين في هذا المنصب على عكس التكوين بالجامعة، الذي يركز على الجانب النظري فالبرامج الدراسية في هذه الأخيرة تمثل محتوى

معرفي غير مرغوب فيه سواء من طرف الطلبة أو الأساتذة، فهو غير مقبول لحد ما ولا يتماشي مع التطورات المتلاحقة للمعرفة العلمية<sup>58</sup>.

### تحليل البيانات:

أن نتناول بالمناقشة والتحليل متغيرات الدراسة، ومن ثم الوصول إلى اختبار صدق فروض الدراسة أو عدمه وهذا، بعرض منظم للبيانات التي جمعت من خلال الدراسة الميدانية وهذا بالعرض الكيفي للمعطيات والبيانات المتحصل عليها من خلال المقابلة ومن تم عرض كيفي يتضمن تحليل إجابات أفراد العينة المبحوثة، وهذا بتحليل سوسولوجي وتفسير لبيانات، والربط بين متغيرات الدراسة للفرضية.

ومن هنا سنقوم بعرض البيانات الآتية:

أولاً- تحليل البيانات المتعلقة بتصوير الخريجين حول الجامعة.

ثانياً - تحليل البيانات المتعلقة بتصوير الخريجين حول التكوين المهني المتخصص.

ثالثاً - تحليل البيانات المتعلقة بمرودية التجارب المهنية وإنعكاساتها عن إختيار التكوين.

### 1- تصور الخريجين حول الجامعة:

الجامعة تعتبر مؤسسة تعليمية يلتحق بها الطلاب بعد إكمال دراستهم بالثانوية والجامعة أعلى قمة الهرم التعليمي، كما أن التطور في مجالات العلوم والتكنولوجيا وتطبيقها في ميادين الإنتاج الإتصال والإدارة... إلخ، يبين أن مصادر الإنتاجية العالية في الإقتصاد الحديث تعتمد بشكل متزايد على المعرفة والمعلومات المؤسسة على العلم والجامعة عينة من المؤسسات الرائدة في تحقيق التنمية البشرية لكونها ذات طابع علمي معرفي، ثقافي وإنتاجي مميز لتزويد المؤسسات بإطارات التي تمثل أدمغة المؤسسات العصرية، إضافة إلى أن لها دروا في التنمية الإقتصادية للبلاد، إذ في الو.م.أ تتعاقد كبرى الشركات والمؤسسات التجارية مع الجامعات وهذا للإستفادة من نتائج أبحاثها وخبراتها.

58\_ صالح بوشارب مريم - دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار - عنابة - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع والتنمية، جامعة منتوري - قسنطينة -، 2001.

ومن خلال دراستنا الميدانية التي كانت عبارة عن توزيع الإستمارات من أجل حصر العينة المتمثلة في خريجي الجامعة المتربصين في المعاهد ومراكز التكوين، وفي هذا الصدد وجدنا طلبة خريجي الجامعة من مختلف التخصصات سواء العلمية أو الأدبية والطلبة العلميين كان عدد 12 طالب أما الأدبيين فتمثلوا في 7 طلاب، وبعد تحصلنا على هذا العدد من الطلبة قمنا بإجراء مقابلات من أجل الإقتراب من المبحوثين أكثر ومعرفة سبب إلتحاقهم وتوجههم إلى هاته المراكز، فحسب المبحوث رقم 19 متحصل على ماستر في العلوم الإقتصادية 2012، حيث هذا الأخير يرى سبب إختياره لهذا التخصص كان إمتداد لدراسته بالثانوية أيضا لقرب المكاني للجامعة "كي شفت التخصصات الجامعية ما كانش عندي علم بالتخصصات الأخرى على هذي خيرت لنعرفها وقريب لقرايتي بالثانوية باه ما ننعبنش في القرايا في الجامعة، وثاني كاين هذا التخصص في الجامعة تاع ولاية تموشنت ومنها قريب لدار"، أما المبحوثة رقم 9 متحصلة على ليساونس في حقوق 2008 ترى سبب إختيارها لتخصصها الجامعي راجع لمعدلها بالباكالوريا الذي لم يسمح لها بالتسجيل بعدة تخصصات "أنا ربحت الباك غير ب 10.28 وهذا المعدل مالقيت ما نسجل به غير أدب عربي ولا حقوق، وأنا عربية كنت نكرها ونقرا فيها بسيف على هذي ما كانش قدامي إختيار غير حقوق"، وهناك ما يرجع سبب إختياره لتخصصه الجامعي لرغبة الوالدين، وهذا حسب ما صرحت به المبحوثة رقم 10 متحصلة على ماستير 2 في البيولوجيا "كي ربحت الباك ما كانش عندي فكرة على التخصصات الجامعية على هذي شورت والدي و papa نصحني باه ندير بيولوجيا".

إلا أن غالبية المبحوثين غير راضين عن تخصصاتهم الجامعية فحسب المبحوث رقم 3 يرى أن تخصصه الجامعي لم يكن نتيجة رغبته "أنا درت حقوق في الإختيار 7 و عطوهالي، ودرت طعن باه نبدل وندير français، وماعطوهاليش على هذي كملت غير باه ندي ليساونس pas plus"، أما المبحوثة رقم 4 كانت متفوقة في تخصصها بالثانوية، لكن بعد مزاولتها الدراسة لم تجد ما توقعته "نهار الأول أنا بغيت نقري chimi لخطرش كنت نبغيها و نقرا غايا chimie، هذي الأحلام تاع ما قبل الجامعة، بصح كي دخلت و شفت كرهت حياتي ما لقيتش لي كنت متوقعاته، و زاد قاسوني في spécialité ما كان حالا"، وبعكس هذا عبر المبحوث رقم 14 عن رضاه تجاه تخصصه الجامعي لأنه كان له أخ أكبر منه درس بنفس التخصص "أنا بغيت هذي spécialité

وزدت درت *option énergétique*، كي خويا الكبير هو أقرا كيما نهاك على هذي درتها والحمدو الله،  
دورك راه خدام في الصحرا وأنشاء الله نوصل كيفه".

أما بخصوص نوعية التكوين الجامعي عامة، ولا سيما الذي تلقاه أفراد العينة والذي  
يبقى عموما دون المتوسط، فحسب المبحوث رقم 2 "نهار الأول كي دخلن نقرؤا قلوبنا كاين *Cour*  
و *TD* بصح لزوج كيفكيف *just de théorie*؛ و *parfois* ما يكونوش مكملين لبعضياتهم، تكوين ما  
شي حتى لتما، وقاع لقريته في 4 سنين ما يكفوش باه نحس بلي متمكن من التخصص" أما المبحوثة  
رقم 15 "قريت 3 سنين قرينا غير باه نبلعوا *les moduls*، نكذبوا على روحنا ما قريناش *Surtout*  
مع *le système LMD* ما حكمناش روحنا، غير الشيع قرينا في الجامعة لوكان يسقسوني على حاجي ملي  
قريتها ما نعرفش كنت نقرأ غير يمات *Les examens*، ما كنتش حاسي روعي نقرأ *prof absent*، مرا  
*grève*، و *prof* يمد *des notes* بالوجوه هذوا يطيحوا *l'moral* وما يخلوش الواحد يحط راسه  
ويقرا، القرايا في *la FAC c' est pas ça*، بلاك في الثانوية كان كاين إنضباط *par rapport*  
الجامعة".

حيث يرى غالبية المبحوثين أن برامج الجامعة بعيدة عن المستجدات الخاصة في  
الساحة الدولية فالبرامج منذ عدة سنوات لازالت تدرس، ويبقوا غير راضيين فحسب المبحوث  
رقم 8 يرى أن التكوين الذي تلقاه يبقى ضعيف وبعيد عن الواقع العملي "أنا نهدر على روعي  
لقريته غير النظري *malgré les TD et les TP* بعيدة على لكاين في الخدما نهار لدخلت نخدم نخلت  
لقريته بقول القرية تاع *XIXe siècle*، لي قريناه ما نسحقوش في الخدما، و *parfois* كاين *des*  
*modules* ما نسحقوش يقرؤهمنا، هذا في وقتي وكي سقسيت وحدين عندهم عام ولا زوج ملي  
كملوا القرية غير هي راها تتعاود *Les mêmes programmes et Les mêmes module malgré*، كاين  
شي صوالح تجوزهم الزمن وما زالوا يقرؤوا فيهم"، أيضا المبحوثة رقم 17 ترى أن محتوى البرامج  
الدراسية الخاصة بالجامعة تعد نظرية في أغلبها، أما الجانب التطبيقي الذي يعد مهم يكاد يكون منعدم أو  
منعدم تماما "كنا نديرؤا *stage* مع المذكرة ولقيت لي قرينا ولي في الميدان فرق كبير".

أما بالنسبة لمدى تماشى التخصصات المدرجة بالجامعة وتطورات سوق العمل فقد  
أجمع غالبية المبحوثين على الجامعة تهتم في الوقت الراهن بتوفير المقاعد البيداغوجية في  
المقابل تهمل تجديد ومواكبة البرامج لتطورات والمستجدات الحالية، وهذا ما يؤدي بالنتيجة  
عرقلت إندماج خريجي الجامعة بسوق العمل، فحسب المبحوثة رقم 9 "الجامعة كي تدخلها نهار  
الأول تحسب غادي ندي *diplôme* تضمن بيه خدما منا للقدام، بصح هي تدليك من أربع إلى خمس

سنين باطل، وكي ديروا *concourse* على *post* ولا زوج يدخلوا 400 ولا 500 واحد، وأنا وبين  
نبان معاهم، وكاين لي ماربحش الباك وما دخلش الجامعة وراهم خدامين ولا بس عليهم خير مني، وكاين  
لسجلو *paramédicale* راهم خدامين ويدخلوا الشهرية وأنا حاسب روعي قافزا لو كان عرفت نهار  
الول ندير كيفهم وما دخلش الجامعة " ، فالمبحوثة ترى أن الجامعة لم تحقق له إندماج بسوق  
العمل على عكس بعض الفئات الذين لم ينجحوا بالبالوريا وتوجهوا نحو التكوين الشبه الطبي  
وأفلحوا بالظفر بمناصب عمل، أيضا المبحوثة رقم 1 تقول " أنا كي رجت الباك مالقيت شكون  
يوريلي وما عرفتت واش ندير خيرت *anglais* كنت حاسبة تلقى فيها خدمة، بصح كي دخلت وقريت  
كرهت حياتي ، لخطرش كاين الألاف كيفي، ومع التالي القعاد قتلنا، كي تسمعي ولا تقري في *journaux*  
*les* الجامعة دخلت كذا عدد و خرجت مليون ونصف طالب بصح السؤال لي يطرح نفسه هذا *le*  
*nombre* تاع *les étudiants* وين راه يروح *Ottmatek* للبطالة النساء للدار والرجال للحيطان  
وزعما لقونا حل كي درونا *ANAM* و *La DAS*، وكي تكمل *contrat*، نعاودوا نولوا *à zero*،  
*par ce que* كل عام يحلوا *des spécialités* راه كاين منهم الألاف وراهم قاعدين و *Taux de*  
*prevue l'université de chômage* لي راه كل عام يزيد، لو كان بيلعوهم، باه ما يروحوش *les*  
*étudiants* ليهم و يحلوا *autres spécialités* فيهم *manqué* يروحوا لهم *les étudiants*  
يعنى يكون فيه توجيه لتخصصات لي راها مطلوبة في *Marché du travail*، على الأقل نتفادوا  
البطالة، أنا بالنسبة ليا تباتلي ضيقت *des ans* من حياتي على باطل، لو كان درت *formation*  
*professionnelle* ولا *paramédicale* من النهار الأول خير، لو كان بلاك راني خداما دورك"،  
فلاحظ من خلال تصريحات المبحوثين أن الجامعة لا تركز على الكيف بقدر ما تركز على  
الكم رغم الإصلاحات التي قامت بها من خلال إدراج نظام لم د فالتركز على الكم وحده لا  
يكفي لدعم التنمية الإقتصادية والمحلية، وإنما الأولى التركيز على جودة هؤلاء الخريجين،  
ففي ظل إنتشار البطالة خاصة في أوساط حاملي الشهادات الجامعية، يبرز في المقابل غزو  
سوق العمل المحلية بإطارات أجنبية، والتي تعجز اليد العاملة المحلية على منافستها، فالجامعات  
الغربية تعتبر محور وأساس المجتمع فهي مركز لإنتاج الكفاءات في جميع المجالات السياسية  
والإقتصادية وحتى الرياضية ، بعكس الدور الذي تلعبه جامعتنا التي أصبحت تبحث عن دورها  
الأساسي ورسالتها في المجتمع الذي تنتمي إليه<sup>59</sup>.

<sup>59</sup>- كاهي مبروك، مرجع سابق، ص 174.



## 2- تصور الخريجين حول التكوين المهني المتخصص:

أما من حيث تصور الخريجين للتكوين المهني، فحسب المبحوثة رقم 1 ترى إختيارها لتخصصها بالتكوين المهني على أساس أنه مكمل لتكوينها الجامعي "خيرت فندقة أولا الولاية نعيشي فيها سياحية، مثل بني صاف، حمام بوحجر، وثاني عندي ليسانس في *anglais* وهذا يساعدي في الخدم *Parler en Français et non l'anglais*" ، أيضا يعود سبب إختيار المبحوثة رقم 6 لتخصصها لإكتساب الخبرة "قرايتي في الجامعة غير النظري *jamais* ما طبقت لقريته في الميدان ولا فوتني *stag* وطبقنا لقريناه، و *des fois* ما نعرفش شهي خدمتي *extement*، على هذي بغيت ندير *formation*، باه ندي *l'experience*، لخطرش هنا نقرؤا يومين ونديروا 3 أيام *stag*" ، أما المبحوث رقم 18 يعود سبب إختياره لتخصصه كونه ذو أهمية في الوقت الراهن ومطلوبة بكل المجالات " *l'informatique* مطلوبة بقاع *les domaines*، وفي أي خدما يسحقوه حتى صحاب الحوانيت راهم يستعملوه في الخدما كل شى راه *formalizes*".

أما بخصوص توجه أفراد العينة نحو التكوين المهني، فحسب المبحوث رقم 3 فكان الهدف وراء توجهه نحو التكوين المهني لأجل الحصول على شهادة التسجيل بالتكوين من دفعها في ملف لطلب التأجيل عن أداء الخدمة الوطنية، أيضا نتجة البطالة التي عرفها طول فترة بعد تخرجه من الجامعة "ملي كملت قرايتي في الجامعة خدمت غير هنا ولهيه وكي تصدقلي في خدما يفشلوني كي يطلبولي *carton jaune*، علا هذي سجلت بالتكوين باه نقد ندي *sursit* ، مايبدي نوصلها حتى 30 سنة، وندي *carton jaune*، وعلى ربي نصيب خدما لاخطرش ديما يطلبوها لي في الخدما"، أما بالنسبة لبقية المبحوثين يعود نتجة البطالة التي يعيشونها أو لأجل الحصول على شهادة مهنية مطلوبة أكثر بسوق العمل، والإسفادة من الخبرة لأن التكوين يوفر الإستفادة من الخبرة خاصة بالنمط التمهين، لأن المتربصين يدرسون يومين بالأسبوع بالمعهد وثلاث أيام بالمؤسسة التي تمنح له القيام بالتربص طوال مدة التكوين بالمعهد، وهذا ما يسمح للمتربصين من تطبيق المعلومات والتكوين الذي يحصلون عليه بالميدان العمل وللإطلاع ومعرفة الواقع العملي أكثر وعن قرب، فحسب المبحوثة رقم 6 " أنا قرئت تخصص قريب من المحاسبة ونستعملوها بزاف، بصح *jamis* ولا درت *stag* وعرفت شكين في الخدما ولا طبقت واش قرينا على هذي سجلت بالمعهد باه ندي *l'experience*، لخطرش هنا نديروا *stag* يومين نقرؤا و 3 أيام نخدموا وليت نعرف شهي الخدما، الجو تاع الخدما العلاقات بين *les collègues*، يعني لوكان قاع نكمل

ونصيب خدما ما ننخلعش لخطرش راني خادما وعارفا الحالة كيفاه تتمشى، وهذوا الصوالح ما وروهناش في الجامعة ولا قروهننا، بلاك قرينا نظريات بصح ما عشناش شهبي وعرفناش شهوا *du travail* "le climat" أما المبحوثة رقم 12 ترى سبب إلتحاقها بالتكوين هو "جيت هنا نقرا باه ندي *diplôme* ونلقى بيه خدما *tout simplement*، لخطرش قعدت عام ونصف *chômage*، حتى *I'* ANEM ما ستهلتهاش على هذي جيت ندير *formation* لي نلقى بيها خدما، لخطرش عندي صحبتي دارت هذي العفسة ولقات خدما في البلاصا لي دارت فيها *stag*، وهي لي نصحتني باه نقرا هنا " أما المبحوث رقم 14 يرى سبب إلتحاقه بالتكوين هو " عندي عام وأنا قاعد لا خدما لا زدما خدمت غير *contrat* تاع عام وحبست ومنبعد غير *vide*، وكرهت من هذي الحالة القهوى الدار الزونقى وباه ما نقعدش برا ونضيع وقتي على باطل جيت هنا باه ندير *formation*، في حاجي راهي مطلوب في كل شي ما كانش حاجي ما نسحقوش *l'informatique*، و *surtout* في *domaine* نتاعي" وبهذا تختلف أسباب توجه المبحوثين نحو التكوين المهني، لكن تلتقى في نقطة وهي لأجل الظفر بخبرة أو شهادة تؤهلهم للولوج من جديد بالسوق العمل والحصول على منصب عمل.

أما بخصوص رضى المبحوثين عن تخصصاتهم بالتكوين المهني فأغلبهم راضيين عن تخصصاتهم، وهذا حسب تصريحات المبحوث رقم 19 " *C'est vrai* فوت *concours* باه دخلت هنا بصح دخلت وربحت وأعطوني *formation* لي بغيتها لي دخلت على جالها هنا" أيضا راضين عن نوعية التكوين المقدم من طرف المعهد وهذا حسب تصريحات المبحوث رقم 16 "هي *C'est normale* في كل حاجي تلقى النقص نهار الأول ماكانش كايين قاع الأساتذة، بصح ليقرونا يقرؤا من القلب يديروا كل شي باه يوصلونا المعلومة ونفهموا، وتاني حاجي مليحة هنا هي كل سيمانة ولا *15 jours* كايين *test* هذي لتخلينا ديما نقيموا روحنا ونعرفوا المستوى نتاعنا ونصحوا الأخطاءنا، وتاني الحاجي المليحة هي نقروا بصح قدما *material*، تقرا وطبق شي قريرت، وتاني كايين *stag*، هذي تاني تخلينا نحسوا لقريناه ماشي غير نظري، لا كايين منه و ما ضيعناش وقتنا على باطل في صوالح ما نسحقوهمش"

وحسب غالبية المبحوثين فإن التخصصات المدرجة في التكوين المهني هي تواكب لحد ما تطورات سوق العمل، فحسب المبحوث 18 " أنا خترت هذا التخصص لخطرش على بالي مطلوب ونلقى خدما فيه للخطرش أي شركة فيها هذا *service*، ونعرف شعاع من واحد دار هذا التخصص وراهم خدامين ماشي بالبدي يديروك حساب *spécialité*، بصح لقاو خدما " أيضا المبحوث رقم 8 ترى أن

التكوين المهني يوفر تخصصات تتماشى ومتطلبات سوق العمل " *formation* " *professionnelle* تقدم *Specialties* ملاح وما كاتش في الجامعة، و *Prof* في كل دورة كايين تخصصات يقعدوا وتخصصات يقلعوهوم ويديروا تخصصات جديدة ما كنتش كايينا، هذا يبين الفرق بين الجامعة لي كل عام تحل تخصصات غير هما *malgre* كايين فانض فيها أنا درت هذي *spécialité* لخطرش راه *très demandé* في *marche de travail* أنا خيرت هذي *la formation* لولا عندي نسيبي يخدم في هذا *domaine* الله يبارك يدخل في الشهر فايت 20 مليون صح هو قافز وعنده الدخلات بصح يخدم وهو لنصحني، وشعال من خطرا يدني معاه كي تكون عنده خدما منها نتعلم وكاش ما نحرش معاه، وتاني راه تمد *l'ENSEJ des credit* و *material*، يعني راها تشجع على هذوا *les formatios*، وهاك الواحد كي يكمل يعرف بلي غادي يخدم إنشاء الله " وحتى المبحوث رقم 11 توافق هذا قدم الرأي "واه التكوين المهني يقدم تخصصات راها مطلوبة، وكايين نسبة كبيرة من لي كملوا قريتهم ولاقاوا خدما قاع لقاروا بصح خدموا، هنا حتى *les cours*، تتجدد لخطرش التكوين بالمعهد *parentés* بواش راه صاري *terrain*"

كما يعد إمتلاك عدة شهادات لعدد لا بأس به من المبحوثين، فمن أصل 19 مبحوث 8 منهم لهم عدة شهادات، ويرجعون سبب إكتسابهم لعدة شهادات نتيجة للبطالة وال فراغ الذي يعرفه غالبية المبحوثين، أيضا لملأ سيرتهم الذاتية من جهة، ورفع حظوظهم بسوق العمل لظفر بمنصب عمل، وهذا بإضافة تكوين مكمل لشهادتهم الجامعية من جهة أخرى وهذا حسب تصريحات المبحوثين، فالمبحوثة رقم 4 "عندي *diplôme* في *Français et en anglais* قريت عند *privé*، لخطرش *domaine* يطلب نكون نعرف نهدر *Plusieurs langues*، لخطرش *déga* قبلوني في واحد *entretien de travail* في واحد *la société privée*، بصح لي خسرتني ما كنتش متمكني من *l'anglais*، على هذي درت هذيك *formatios*، وتاني زدت سجلت هنا لخطرش هذوا يعاونوني في *CV*، ونسحقهم في الخدما"، كما تشاطر المبحوثة رقم 9 هذا الرأي " عندي شعال من عام ملي كملت درت *l'ANEM* وكان عندي بزاف *l'vide*، على هذي قريت عند *Informatique* *privé*، وحسب التخصص لي راني دايراته هنا هذوا التخصصات يعاونوني باه نصيب خدما لخطرش يكملوا بعضياتهم".

### 3- بيانات عن مردودية التجارب المهنية و انعكاساتها على إختيار التكوين المهني:

يعد غالبية إن لم نقل جل المبحوثين فمن أصل 19 مبحوث 15 منهم سبق وأن عملوا من قبل، سواء بالقطاع الرسمي أو الغير الرسمي وهذا لتحمل مسؤوليتهم بأنفسهم، فحسب

المبحوث رقم 16 والذي سبق وأن عمل أثناء دراسته الجامعية ليعيل نفسه، وبعد تخرجه حصل على عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل بإدارة الضرائب، لكنه في بحث دائم عن عمل يكون مستقر لحد ما، أما المبحوث رقم 19 فقد بدأ العمل منذ سن مبكرة بمحل أثاث منزلية لدى والده "ملي كانت عندي 15 سنة كنت نقعد في الحانوت مع الشيباني وكى كملت قرائتي في الجامعة قاع وقتي نفوته في الحانوت"، أما المبحوث رقم 4 فقد عمل عدة أنشطة منذ سن مبكرة في أيام العطل، منها عمل لدى أحد المحلات التجارية أيضا عمل في إطار غير رسمي، وحسب تصريحات المبحوث "كنت نخدم في *les vacances*، خطرا عند حانوت تاع القش، ومرا عند حانوت تاع الصباط، وخطرات درت طابلا تاع الفاكيا".

أما بخصوص إعتقاد المبحوثين مدى تماشى تخصصهم المهني ومتطلبات سوق العمل وتوفير لهم إدماج مهني، فيرى المبحوثين أن التخصصات المهنية المدرجة أغلبها تتماشى ومتطلبات سوق العمل، فحسب المبحوث رقم 8 يرى أن تخصصه المهني مطلوبة بكثرة بسوق العمل، وأن فرص العمل كبيرة خاصة وأن له تجربة أمامه "عندي نسيبي وهو صاحبي يخدم في هذا *domaine* وهو لي نصحني لخطرش الله يبارك يخدم غايا ومرات كنت نعاونه كي نكون قاعد على هذي راني نقرا هنا باه ندي *expérience* وتاني *diplôme* باه ندي *crédé* من *L'ANSEJ*"، كذلك المبحوثة رقم 12 لها نفس الرأي حيث نصحتها أحد صدقاتها بالتوجه للتكوين المهني وبالأخص التكوين على تخصص سكرتارية، لأنه سبق لها التكوين و العمل بعد تخرجها من التكوين المهني.

أما في حالة الإختيار بين العمل والتكوين، فجل المبحوثين يفضل العمل لأن هدفه وغايته لأجل الإقتراب من التكوين المهني، هو لأجل العمل وخلق سبل للإندماج بسوق العمل عن طريق التكوين بتخصصات تتماشى ومطلوبة بسوق العمل فالمبحوث رقم 8 يرى أن تخصصه بالتكوين المهني سيوفر له إدماج مهني، وهذا بتشجيع الو كالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ومنحها قروض للعمل بهذه التخصصات، أيضا المبحوثة رقم 6 ترى أن سبب إلتحاقها بالتكوين المهني كان لأجل إكتساب خبرة بميدان العمل، ورفع نسبة فرصها بسوق العمل لأجل الظفر بمنصب عمل، كما تختلف الطرق لكن الغايات إلا أن واحدة فالمبحوث رقم 19 يرجع إلتحاقه بالتكوين المهني لأجل وضع شهادة التكوين المهني إضافة لشهادته الجامعية في ملف

طلب التأشيرة وقبوله، والهدف من ذلك هو العمل بالخارج، إلا أن لفت إنتباهي وجود مبحوثان أثناء إجابتهما عن هذا السؤال هو تفضيلهم مزاولة التكوين على تخصصات أخرى بعد إنهاء تكوينهم هذا فالمبحوث رقم 18 يود التسجيل بتخصص محاسبة حيث يرى أنها تخصصات تكمل بعضها البعض ويحتاجها بميدان العمل من جهة، وتوفر كما ترفع فرص إندماجهم بسوق العمل من جهة أخرى، أما المبحوثة رقم 5 تشاطر رأي المبحوث السابق وتريد التسجيل بتخصص أخرى هو تسيير موارد بشرية فهي تراه مهم جدا بأي مؤسسة كانت.

أما بشأن بحثهم عن عمل سواء على أساس الشهادة الجامعية أو المهنية، فحسب المبحوثين فإيجاد منصب عمل لا يهم عند غالبية المبحوثين المهم هو الحصول على منصب عمل يكون ضمن التخصص وأن يكون مستقر نوعا ما، حيث يرى المبحوث أن هدفه هو إيجاد عمل و تحصيل على دخل، إلا أن تبقى الشهادة التكوين المهني يوفر حظ أكثر للحصول على عمل فمن جهة قد بحثوا عن عمل بالشهادة الجامعية ولم يتمكنوا من ذلك، ومن جهة أخرى الشهادة السابقة تكمل الشهادة التكوين المهني مما قد تزيد من فرص إيجاد منصب عمل، حيث ترى المبحوثة رقم 17 "ما يهمش المهم خدما ونخلص ما يهمش بواش نخدم"، كذلك المبحوثة رقم 15 ترى أن لا أهمية لنوعية الشهادة المهم هو الظفر بمنصب عمل " بعد قاع القرانيا لي قرينها والتعب الواحد يبغي يلمس ثمار جهده وتعبه، ولي هو يلقى خدما".

أما بخصوص رأي المبحوثين بشأن محددات الحصول على منصب عمل بالجزائر أولا الشهادة إلا أنها غير كافية لوحدها، فقد أرجعوا ذلك لعدة عوامل أهمها المحسوبيية الخبرة المهنية، الرشوة وغيرها من العوامل، فحسب المبحوث رقم 2 أكد أن لأجل الحصول على عمل بالجزائر، هي الرشوة والمحسوبيية التي طالت كل القطاعات وكل الأفراد "وين ما بغيت ندفع ملف تاع خدمة نلقى 100 واحد قدامي و 100 واحد من مورايا، يقلولك طلقهم تفوت مول البلاصا يكون راقد نهار concours وما يجيش يفوت، و هذي الآفة ما طلقت حتى قطاع بغيت ندفع في الحماية المدنية قلولي دفع 10ملايين تريح، la douane تاني، على هذي راني مخليها على ربي ما نبداش بالحرام"، أما المبحوثة رقم 4 ترى أن المحسوبيية هي المحدد للحصول على العمل " في هذي البلاد كل شي يمشي بالعرف حقك تديه بالعرف في أي بلاص la mairie و لا l'hôpital يخصك العرف أمالا الخدما "pire"، المبحوث رقم 8 يرى محدد الحصول عن عمل هو خلق عمل خاص أي

للحساب الخاص "الواحد يقارع *les annonces* يخدم عام ويريح عام، اللهم الواحد يخدم عند روحه خير ولتم الواحد يتكل على ربي وعلى شطرته" أما المبحوث رقم 14 يرى أن الخبرة هي المحدد للحصول على منصب عمل، وهذه الأخيرة يعتبرها المبحوث عائق أمام الشباب الراغب بالعمل ولا يملك تجربة، والتي لا يمكن تحصيلها مادام هناك شح في عملية التوظيف "ما كانش *les posts*، وين نروح نحوس ولا في الجرنان كي نشوف *les annonces toujours* يطلبوا *l'expérience* وأنا ملي كملت قرائتي عيت من التفوات من *les concours*، ولا كي تلقي يطلبوا الخبرة حنا ما خدمناش ومين نجيبوها، هكا راهم يديروا، *des barrières* قدام الخدما".

### تحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

يعد عرض النتائج يعني بالضرورة الإجابة على التساؤلات التي إنطلقت منها الدراسة، كما تمثل النتائج المستقاة من الواقع إلى مدى توافقها مع منطلقات الدراسة النظرية. وعليه فنحن في هذه الدراسة الموسومة بـ: " خريجي الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر- دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني واضح بن عودة-عين تموشنت- "، وإنطلقا من التساؤل الرئيسي التالي:  
ماهي أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني؟  
و يتضح من خلال المعطيات بمجتمع البحث المتمثل في عينة خريجي الجامعة، أن غالبيتهم إناث وذلك بنسبة 57,87%، كما أن أغلبهم يتراوح سنهم ما بين 20 سنة إلى 29 سنة، كما أن غالبية الخريجي حاملي شهادة ليسانس وهذا بنسبة 73,68% من مختلف التخصصات الجامعية، أما بالنسبة للتخصصات المهنية فقد تنوعت لكن غالبيتها بتخصص المعلوماتية بنسبة 31,58%.

وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها الدراسة:

بداية بما يتعلق بظرة حول الجامعة، ننطلق من أساس أو منطلق إختيار أفراد العينة لتخصصاتهم الجامعية، والتي تباينت وإختلفت فجزء من يرجع ذلك لرغبة أحد الوالدين ولقرب الجغرافي للجامعة من مقر سكناه، لكن الغالبية يرجع ذلك لضعف معدل النجاح بالبيكالوريا الذي لم يسمح له بالتسجيل بعدت تخصصات وأيضاً للإختيار العشوائي الإدارة الجامعية، ما يترجم عدم رضی أفراد العينة عن تخصصاتهم لعدم إطلاعهم عليها، من جهة وأيضاً عدم

تماشى التكوين الجامعي والمستجدات الحاصلة في الساحة العلمية، رغم تغير المقاييس إلا أن المحتوى بقى كما هو منذ سنوات، ورغم الإصلاحات التي عرفتها بتطبيق نظام LMD، فإكتفاءها بتوفير المقاعد البيداغوجية لكل حامل شهادة بكالوريا، وكان هذا على حساب التكوين النوعي المنتظر من طرف الجامعة بتزويد المجتمع وسوق العمل بإطارات النوعية للمساهمة في التنمية، وبهذا إنحرفت عن دورها ومسارها، ومقابل ذلك أصبحت تزويد صفوف البطالين على غرار ذلك أصبح التكوين المهني الذي كان يعد بالأمس ملاذ الفاشلين والراسيين من المظومة التعليمية، اليوم يعد أكثر تماشى ومواكبة للتطورات أيضا لمتطلبات سوق العمل، وهذا حسب الدراسة الميدانية وتصريحات المبحوثين وكذا من خلال الإصلاحات التي عرفها القطاع في السنوات الأخيرة، من خلال التخصصات والأنماط المهنية المدرجة، وكذا البرامج وطرق التكوين التي عرفت تطور بمواكبتها للواقع العملي، وإمتيازها بالليونة من خلال مدونة التخصصات التي يتحدد من خلالها التخصصات التي يطلبها سوق العمل، والتخصصات التي عرفت إدراج بعض التغيرات والتطورات، أيضا بتشجيع سياية التشغيل الوطنية لنوعية التخصصات المدرجة كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية للتشغيل وغيرها.

كما أصبح الإندماج في سوق العمل في الوقت الراهن خاضع لمعيار التأهيل والكفاءة، فالسوق العمل أصبح سوق مؤهلات ومهارات، يعد التعليم والتكوين أداة فعالة في إدماج أكبر عدد من الأفراد المؤهلين.

أيضا معايير المعمول بها في التشغيل بالجزائر من محسوبة، الرشوة والوساطة بدلا من المهارة المهنية أو الكفاءة الأكاديمية، ما يزيد من حدة بطالة الجامعيين، كلها عوامل دفعت وشجعت أفراد العينة في التفكير وللإقتراب من هذه المراكز كإستراتيجية للخروج من البطالة وهذا بإكتساب تكوين نوعي يضمن لهم تحصيل كفاءات، أيضا إقترابهم للواقع العملي كما يساعدهم في الولوج من جديد لسوق العمل، خصوص وأن أغلبهم يتجهون لنمط التمهين للحصول على تربص بميدان العمل طيلة مدة التكوين لتطبيق التكوين المحصل عليه من طرف المعهد.

لكن في الأخير أود أن أعرج على شيء لفت إنتباهي أثناء حصري للفئة المبحوثة وهو عدم إقتصار متربصي التكوين بالمعهد على المتحصلين على المستوى النهائي وخريجي الجامعة وطلبة جامعيين لم يكملوا دراستهم، بل أيضا تواجد طلبة جامعيين يزاولون دراستهم بالجامعة ومتربصين بالمعهد في نفس الوقت، هذا دفعني للتسأل عن إتحاقهم بالتكوين بالمعهد، وهذا قد يكون إشكال دراسات مقبلة.



## النتائج العامة:

وأخيرا من خلال مقارنة النتائج المتوصل إليها بالفرضية الدراسة والتي ترى أن نتيجة البطالة التي يعرفها خريجي الجامعة يتجه نحو التكوين المهني لإكتساب شهادة ذات كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج في سوق العمل، إذ إكتفينا بفرضية واحدة وهي فرضية مركزة تحمل أكثر من مؤشر البطالة، خريجي الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل، ومن خلال التحليل الكمي والكيفي للمقابلات التي أجريناها مع عينة بحثنا وجدنا أن فرضيتنا قد تحققت، إذ نستطيع القول أن مبحثنا هم متخرجون من الجامعات ومتحصلون على شهادة ليسانس وبعضهم منهم على شهادة ماستر إلا أنهم يتوجهون إلى معاهد التكوين المهني كإستراتيجية و طرق بديلة لتدليل مشكل عدم إنسجامهم بسوق العمل عن طريق الحصول على تكوين في تخصص يكون مكمل لتكوينهم الجامعي أو بتوسيع معارفهم وإكتساب مهارات، كفاءات، وكذا خبرة، بالتالي منح لأنفسهم فرصة أخرى للولوج لسوق العمل، رغم أن بعض مبحثنا من شعب علمية فالإعتقاد السائد في مجتمعنا أن حاملي الشهادات الأدبية هم الذين تمسهم أكثر البطالة لكن من خلال دراستنا الميدانية تبين لنا أن التخصصات العلمية أيضا تواجه البطالة ليس هذا فقط بل أصبحت الشهادة الجامعية غير كافية للولوج لسوق العمل، حيث يعيش خريجي الجامعة حالة بطالة بعد تخرجهم، وهذا ما يفسر سلوك أفراد العينة بإقترابهم لهذه المراكز، نتجة البطالة التي عرفوها وهذا بإكتسابهم شهادات، مهارات و كفاءات أخرى من جهة، وإثراء سيرتهم الذاتية من جهة أخرى، وهذا بتلقى تكوينات بتخصصات مطلوبة على مستوى سوق العمل، حيث تماشى البرامج التكوينية ومستجدات الواقع العملي عن طريق إجراء تریصات طيلة مدة التكوين، وهذا ما توصلنا إليه عن طريق الدراسة الميدانية التي قمنا بها فالجامعة من خلال طرق وبرامج التكوينية التي تقدمها، والتي تعتمد بشكل كبير على التلقين، والتي يغلب عليها الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي، حيث يبقى الطالب الجامعي يعيش حالى إنفصال بين ما يدرس و بين ما هو مستجد بالواقع العملي، مما أفرز عدم تماشي التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل، أيضا عدم مراعاة التخصصات المدرجة بالجامعة

والعروض المستجدة بسوق العمل، وهذا ما يدل و يؤكد على العلاقة المبتورة بينهما، مما يطرح مسألة التنسيق والتعاون بين الجامعة ومحيطها للتقريب بين الهوة التي تفصل بينهما وهذا بإيجاد علاقة تكامل، عن طريق توفير أطر قانونية ملزمة لمحاولة تكيفها مع متطلبات سوق العمل، و هذا من خلال إجراء تربيصات أثناء التكوين الجامعي فالبطالة تمس كافة الأفراد المجتمع على مختلف مستوياتهم التعليمية إلا أن ذوي المستوى الإبتدائي والمتوسط يعد منطقي، إلا أن فئة خريجي الجامعة شهدت تزايد في معدل البطالة رغم الإصلاحات إلا أنها تعد مؤقتة وغير كافية، وهذا ما يؤكد أن علاقة نظام التعليم العالي وسوق العمل بحاجة للمراجعة خصوصا وأن عدد كبير منهم يعاني من البطالة، وهو في إرتفاع متزايد، لذا تقرب أفراد العينة إلى هذه المراكز كإستراتيجية لإعادة إنتاج كفاءات والولوج من جديد إلى سوق العمل.

ومن خلال ما صغناه من النتائج التي توصلنا إليها، نؤكد على أن هذه النتائج لاتمثل إلا جزء من الميدان وبالتالي لا تمثل نتائج نهائية ومطلقة لموضوع بحثنا.

الختامة

## الخاتمة:

كان من بين الأهداف الرئيسية لهذا البحث هو التعرف عن أسباب ودوافع إقتراب خريجي الجامعة للتكوين المهني، ولفهم وتفسير هذا الفعل للخريجين من خلال معرفة نظرتهم للجامعة والتكوين المهني، وكذا التوصل لمدى إحتكاكهم وتجاربههم بسوق العمل المحلية.

ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج تبين أن الجامعة الجزائرية أصبحت كمؤسسة تربوية وتعليمية لا تقدم إلا المجالات النظرية هذا من جهة، ومن جهة أخرى لم تعد تواكب التطورات الجديدة في التخصصات التي أصبحت في إطار العالمية، رغم الإصلاحات التي قامت بها إلا أنها لم تأتي بجديد، ولم تحدث تغيير بشكل كبير، فهي لا تراعي العروض المطروحة في سوق العمل، أي أنها تعتمد على إستراتيجية غير واضحة في فتح التخصصات، إذ أصبحت تهتم بالجانب الكمي على حساب الجانب الكيفي للعملية التكوينية، لذا يجب مراجعة علاقة الجامعة بسوق العمل عن طريق إيجاد علاقة تكامل بينهما، وهذا بتشجيع التكوين التطبيقي للطلبة ومتابعة الجدية للتربصات الميدانية، والعمل على تحقيق مستوى من الموازنة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، من خلال تكيف التكوين الجامعي ومتطلبات سوق الشغل.

فالقضية بين التكوين الجامعي وسوق العمل زيادة عن آثاره الإقتصادية والإجتماعية له تأثير نفسي لدى الخريجين البطالين وهذا بشعورهم بالتهميش والإقصاء فمشكل إندماج الخريجين على الصعيد الجامعي يندرج ضمن أسباب الإختلال نظام التعليم عموماً، وعدم مسابرة لإحتياجات الحقيقية مما أدى إلى مواجهة المتخرجين لمشكل البطالة وعدم إندماجهم مهنياً، مما دفع بالعض منهم إلى سلك طرق بديلة للإندماج من جديد بسوق العمل، عن طريق التوجه نحو التكوين المهني لإكتساب تكوين أكثر تماشي ومتطلبات سوق العمل، من خلال المعارف والمهارات التكوينية التي تعتمد على التكوين التطبيقي، وهذا بحصول المتربصين على التربصات الميدانية طيلة مدة التكوين، فهي

إستراتيجية للخروج من البطالة وإعادة ولوجهم من جديد لسوق الشغل والعمل على إعادة إندماجهم من جديد والظفر في الأخير على منصب عمل، فخريجي الجامعة يعتبرون أن شهادات تخرجهم غير كافية، بل تحتاج لشهادات أخرى وإكتساب مهارات وكفاءات للتمكن بالظفر بمنصب عمل .

فالسوق العمل اليوم أصبح يطالب بإكتساب عدة مهارات وكفاءات بتخصصات جديدة مواكبة للعصر خاصة في ظل وجود العولمة والسوق الحر من بينها التخصصات المهمة بالتقنيات والإعلام الآلي، الموارد البشرية، البيئة وغيرها من التخصصات الحديثة.

أخيرا نأمل أننا قد وفقنا ولو بقدر يسير في تحقيق بعض أهداف البحث وإعطاء نظرة عن واقع خريجي الجامعة بمعاهد التكوين المهني بالجزائر.

# البليوجرافيا

## المراجع باللغة العربية:

### الكتب:

- أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2006.
- السيد سلامة الخميسي، المعلم العربي: بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية، الإسكندرية، دار الوفاء، 2003.
- سامي سلطي عريفج، الجامعة والبحث العلمي، ط1، الأردن، دار الفكر، 2001.
- سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الأردن، دار المسيرة، ط2، 2002.
- شفيق محمد، البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الإجتماعية، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، 1985.
- عابديه إسماعيل خياط، دور التعليم الجامعي في التنمية الإقتصادية والإجتماعية في المملكة العربية السعودية، جدة، دار البيان العربي، 1983.
- عبد الحميد عبد المجيد البلداوي، أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي، ط1، الأردن، دار الشروق، 2004.
- عبد الرحمان عيسوي، علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2003.

- عبد الكريم الغريب، البحث العلمي التصميم ومناهج الإجراءات، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1982.
- عبد الله بشير فضل، نظم التعليم العالي والجامعي، ليبيا، دار الجماهير، 1986.
- علياء شكري ومحمد علي محمد، قراءات معاصرة في علم الاجتماع (النظرية والمنهج)، ط1، القاهرة، دار النشر المتحدة، 1985.
- عمر بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، الجزائر، موفم للنشر، 2002.
- غيات بوفلجة، التربية والتكوين بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2002.
- غيات بوفلجة، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، الجزائر، دار الغرب، 2006.
- كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط1، الأردن، دار الثقافة، 2006.
- حسين بوعبدالله ومحمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري-، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- محمد الجوهري، قراءة معاصرة في نظرية علم الاجتماع، تر: مصطفى خلف عبد الجواد، القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2002.
- محمد شفيق، البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي، 1985.
- محمد عبد الرحمن عبد الله، دراسات في علم الاجتماع، ج2، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، 2000.



- محمد عبد الرحمن عبد الله، سوسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية، 1991.

- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، كويت، وكالة المطبوعات، 1975.

- مدحت القرشي، إقتصاديات العمل، دار وائل، عمان، 2007.

- مراد بن أشنهو: نحو الجامعة الجزائرية: تأملات حول مخطط جامعي، ت: عابدة أديب باية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981.

- مرسى محمد منير، التعليم الجامعي المعاصر: قضايا وإتجاهاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.

- مصطفى زايد، التنمية الإجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، الجزائر، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، 1987.

- معمري البشير، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني، الجزائر، منشورات البحر، 2007.

- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، تر: بوزيد صحراوي، ط 2، الجزائر، دار القصبية، 2004.

- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية إقتصاد العمل، مصر، الدر الجامعية للطباعة والنشر، 1997.

#### **مجالات وحوليات:**

- أحمد زرزور، تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة إلى عالم الشغل - دراسة ميدانية -، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد العاشر، مارس، 2013.

- العنصر العياشي "أي غد لعلم الإجتماع؟"، الجامعة اليوم (أعمال ندوة)، تقديم: جمال غريد، وهران، منشورات مركز الأنتروبولوجية الثقافية والاجتماعية، ماي، 1998
- أنطوان زحلان، وظيفة الجامعة في عملية التنمية، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، ماي، 2001.
- أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية- دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني لمنطقة الجنوب الشرقي - ورقة، تقرت، حاسي مسعود-، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد إثنان، 2013.
- بلقاسم سلاطونية، التكوين المهني والتنمية- رؤية إمبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الإجتماع -، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، نوفمبر، 2001.
- جميلة مامري وجميلة مساك، الجامعة الجزائرية بين الرهانات خصوصية المجتمع وعلمية المعرفة، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد صفر، 2008.
- حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، أفريل، 2003.
- حليلة قادري، مشكلات الطلبة الجدد دراسة ميدانية بجامعة وهران السانبا، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جانفي، 2012.
- سعدان شبابكي ، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لنظام التعليم العالي (ل م د)، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 5، جويلية، 2011.
- طاهر خامرة وبوعمامة خامرة، الإلكتروني في قطاع التعليم العالي...الدوافع والمعوقات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص: الحاسوب و تكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي
- عبدالله براهيم وحميدة مختار، دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد السابع، فيفري، 2005.

- على حليفه الكوري، نحو إستراتيجية بديلة للتنمية الشاملة، المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 237، 1988.
- عمر حمداوي وأحمد بخوش، إنعكاس الأداء التنظيمي في جودة البحث العلمي من منظور بعض أساتذة قاصدي مرباح - ورقة -، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان، 2012.
- محمود بوسنة، تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي، ومدى مساهمته في التنمية: عرض لتجربة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، 2000.
- محي الدين حسانة وإبراهيم توهامي، أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرون؟، مجلة الباحث، العدد 4، أبريل 2003.
- مصطفى شريف، ملاحظات حول إصلاح المنظومة الجامعية، حوليات جامعة الجزائر، عدد 5، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990-1991.
- مصطفى عوفي و صباح باهمي ، " الجامعات العربية بين الواقع وتحديات العولمة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد التاسع، ديسمبر، 2012.
- نجاه بوساحة، إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية - مقارنة سوسولوجية -، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الثامن، جوان، 2012.
- نجوى بوزيدي، الجامعة: مؤسسة للإستثمار في رأس المال البشري، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثاني عشر، نوفمبر، 2007.
- نورية بنغريط وآخرون، التكامل الصعب بين قطاعي التكوين والشغل -دراسة للعوائق في قطاع البناء السكن والأشغال العمومية-، منشورات مركز الأنتروبولوجية الثقافية والاجتماعية، جوان، 2013.
- عمار رواب وصباح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 5، 2011.

## أطروحات:

- أحمد السيد محمود فرج، تقويم مراكز التكوين المهني بوزارة الشؤون الإجتماعية، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الإجتماعية، غير منشورة، جامعة حلوان، مصر، 2001.
- أحمد مكي، إتجاهات تلامذة التعليم الثانوي نحو التكوين المهني، مذكرة لنيل شهادة الدكتور الدولة في علم النفس، إشراف: معروف أحمد، جامعة وهران، 2007.
- أيمن يوسف، تطور التعليم العالي: الإصلاح والآفاق السياسية، دراسة ميدانية لمجموعة من الأساتذة بن يوسف بن خدة -الجزائر-، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع السياسي، إشراف خليفة بوزبرة، جامعة بن يوسف بن خدة - الجزائر -، 2008.
- توفيق سامعي، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس وعلوم التربية والأرطونيا، جامعة فرحات عباس 2، سطيف، 2011.
- خضرة قبلي، فعالية نمطى التكوين المهني الإقامي الأولى والتمهين، إشراف: أحمد معروف، جامعة وهران،
- سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، إشراف: سعد بشاينية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2005.
- فاطمة عيشوية، نظام التكوين المهني في الجزائر، ماجستير في القانون الإجتماعي، إشراف: حمادي فريدة، جامعة وهران، 2006.
- قويدر بوطالب، إشكالية التشغيل والبطالة: محاولة تحليل، إشراف دحماني أدريوش، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2012.

- ليلي رحماني، تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص التنمية البشرية وفعاليات الأداءات، إشراف: بوفلجة غيات، جامعة وهران، 2009.

- ليليا بن صويلح، دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات (المؤسسة المصغرة، عقود ما قبل التشغيل، القرض المصغر)، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية، قسم علم اجتماع، جامعة باجي مختار عنابة، 2003.

- مبروك كاهي، مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحديات سوق العمل -دراسة ميدانية لخريجي جامعة قاصدي مرباح-ورقلة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص: إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر3، 2011.

- مريم صالح بوشارب -دراسة ميدانية بجامعة باجي مختار- عنابة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنمية، جامعة منتوري -قسنطينة -، 2001.

- نور الدين رادي، التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بالاندماج في عالم الشغل - دراسة سوسيو إثنولوجية - لنيل شهادة الدكتوراة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم لإجتماعية قسم الثقافة الشعبية. 2008.

- وريدة براهيم، المعوقات الاجتماعية للاستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية -دراسة ميدانية بجامعة الحاج لخضر-، إشراف: حروش رابح، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2005.

- وهبية ليازيد، أهمية التكوين المهني بالجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة ماجستير في التسيير، إشراف: بندي عبدالله عبد السلام، جامعة أوبكر بلقايد، 2006.

- يسمينة خدنة، واقع تكوين طلبة الدراسات العليا في الجامعة الجزائرية -دراسة حالة جامعة منتوري -قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.

#### معاجم وقواميس:

- أنيس إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، ج1، ط2، بيروت، دار إحياء التراث العربي، د.ت.

- محمد حمدان، معجم المصطلحات التربوية والتعليم العربية إنجليزي، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006.

- راتب أحمد هوار وآخرون، المتقن القاموس العربي، بيروت، دار راتب الجامعية، د.ت.

#### قائمة المصادر:

#### المؤتمرات والملتقيات:

- دحماني أدريوش، بوطالب قويدر، فعالية نظام التعليم والتكوين في الجزائر وإنعكاسه على معدلات البطالة، المؤتمر الدولي حول أزمة البطالة في البلدان العربية أيام 17-18 مارس 2008، القاهرة - جمهورية مصر العربية.

- عبد القادر لحسين، سياسة التشغيل وإشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال 2009/2000 مع إقترح نموذج إقتصادي للبرنامج الخماسي 2010/2015، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

- زين الدين بروش ويوسف بركان، مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر الواقع والآفاق، المؤتمر العربي الثاني الدولي لضمان التعليم العالي، 2012.

- سهام عبد الكريم، أهمية مشاركة المرأة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
- سيلان جبران العبيدي، ضمان جودة التعليم العالي في إطار حاجات المجتمع، المؤتمر الثاني عشر، 6-10 ديسمبر 2009، بيروت.
- فطيمة حاجي، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل إتفاقية الشراكة الأروجزائرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة .
- مجدولين دهينة ونجوى حبه، دور سياسات التشغيل في تقليص الفجوة بين فرص عمل حاملي الشهادات الجامعية وإحتياجات السوق المحلية -دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة-، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
- مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر بسكرة.
- مولاي علي فاطمة الزهراء، سوق العمل و الموارد البشرية، ملتقى وطني سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.
- نجاح بوالهوشات، التكوين بالجامعة الجزائرية ودورها في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة لسوق العمل في ظل الهيكلية الجديدة لنظام التعليم العالي " ل م د"، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011، بجامعة محمد خيضر، بسكرة.

## المراسيم والقوانين:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي 544\83 المؤرخ إصلاح التعليم في 24\09\1983.

- نص القانون التوجيهي للتعليم العالي المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني في 27\01\1999، والذي صدر بموجب المرسوم التنفيذي 153\98 المؤرخ في 17\08\1998.

- المرسوم التنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق لـ 18 فبراير 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

- منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المرسوم رقم 03-579 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجامعة، 2004.

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 11، المادة 3، 2 مارس 2008.

## المنشورات والجرائد:

- دليل التكوين المهني، منشورات وزارة الشباب والرياضة، الجزائر، 2000.

- منشور وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العالي، جوان 2007.

- جريدة المجاهد: 09/02/2013.

## المواقع الإلكترونية:

- موقع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تاريخ 22-10-2013 23:22.

- موقع وكالة التنمية الإجتماعية، تاريخ 22-10-2013 23:56.

www.counsellor-baio.blogspot.com تاريخ المعاينة: 1-10-2013، 10:06

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> تاريخ المعاينة: 4-2-2014، 16:48

<http://www.maajim.com/dictionary> تاريخ المعاينة: 28-4-2014، 8:40



<http://www.aps.dz/ar/economie> - تاريخ المعاينة: 2015-01-21.

<http://www.radioalgerie.dz> . تاريخ المعاينة: 2015-01-21.

<http://forum.brg8.com> تاريخ المعاينة: 2015-01-21.

### المراجع باللغة الأجنبية:

#### Les livres:

- Boutefnouchet. ( M. : Les travailleurs en Algérie, Ena, 1994.
- OUKIL S. Economie et Gestion de l'innovation technologique, OPU, Alger, 1995.

#### Les articles:

- BELMIHOUB M-C : « L'Université et économie de marché », Revue algérienne des sciences juridiques, Economiques et politiques Université d'Alger, N 13,1997.
- Djamel Gurrid :l'université d' hier et aujourd'hui. Edition crasc, oran, 1998.

#### Les Forums:

boobakeur ben bouzid: communication sur la reforme de l'enseignement supérieur : conseil national de transition, octobre, 1995.

#### Décrets et lois:

-Office national des statistiques: Annuaire statistique de l'algérie.  
Numéro 19 Algérie, edition 2001, Algerie.

- Office National Statistique, Annuaire Statistique De L'Algérie.  
Résultats : 2004-2006 Edition 2008 N 24.

- Office National Statistique, L'Algérie En Quelques Chiffres,  
Résulta 2007Edition : 2008.

M.E.S.R.S : Cahier des charges Offre de formation (LMD), 2006.

الملاحق

**الملحق رقم 01:** شروط الاستفادة من الوكالة الوطنية لدعم التشغيل.

- ❖ أن يكون الشاب بطل.
- ❖ السن ما بين 19 إلى 35، ويصل إلى 40 سنة لمسير المؤسسة بالتعهد بتوفير 3 مناصب عمل دائمة.
- ❖ شهادة أو كفاءة مهنية أو شهادة عمل تثبت كفاءته في المجال.
- ❖ أن يكون قادر على تقديم مساهمة شخصية<sup>60</sup>.

**الملحق رقم 02:** الإعانات المالية والإمتميازات الجبائية التي تمنحها الوكالة الوطنية لدعم التشغيل.

وتتم عبر مرحلتين:

1 مرحلة الإنجاز:

الإعانات المالية: إضافة للقرض بدون فائدة، تمنع ثلاثة قروض بدون فائدة:

- قرض بدون فائدة يقدر بـ 500 000 دج لخريجي التكوين المهني لإقتناء ورشات متنقلة لممارسة نشاطات الترصيص والكهرباء العمارات، التدفئة، التكييف ، الزجاج، دهن العمارات، ميكانيك السيارات.
- قرض بدون فائدة يقدر بـ 500 000 دج موجه للتكفل بإيجار المحلات المخصصة لإحداث أنشطة مستقرة.
- قرض بدون فائدة يبلغ 1 000 000 دج لفائدة خريجي الجامعة للتكفل بإيجار المحلات

المخصصة لإحداث مكاتب جماعية لممارسة النشاطات المتعلقة بمجالات طبية، مساعدي القضاء، الخبراء والمحاسبين..إلخ.

\* هذه القروض الثلاثة لا تجمع وتمنح لأصحاب المشاريع ذو التمويل الثلاثي في مرحلة الإنجاز.

إضافة لتخفيض من نسبة الفائدة على القرض البنكي، حيث تدفع الوكالة جزء منه ويتغير حسب طبيعة وموقع النشاط<sup>61</sup>.

الجدول رقم 34: يبين تخفيض من نسب الفائدة على القرض البنكي حسب المناطق والقطاعات.

مناطق أخرى	مناطق خاصة	قطاعات / المناطق
80%	95%	قطاعات ذات أولوية " الفلاحة، الري، الصيد البحري، الصناعة التحويلية، البناء والأشغال العمومية
60%	80%	قطاعات أخرى

المصدر: منشورات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.  
الإمتميازات الجبائية:

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة للحصول على المعدات التجهيزات و الخدمات التي تدخل مباشرة في الإنجاز الإستثمار.

- الإعفاء من حقوق التسجيل على عقود المنشأة للمؤسسات المصغرة.

- الإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات المخصصة لممارسة النشاط.

<sup>61</sup>- نفس المرجع السابق.

## 2- مرحلة الإستغلال:

تشمل الإمتيازات الجبائية الممنوحة للمؤسسة المصغرة لمدة ثلاث سنوات، بداية من إنكلاق النشاط أو ستة سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، وتمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محددة، وتتمثل الإمتيازات في:

- الإعفاء الكلي من الضريبة على أرباح الشركات و الضريبة على الدخل الإجمالي والرسم على النشاطات المهنية.

- الإعفاء من الرسم العقاري على البيانات والمنشآت الإضافية المخصصة للنشاطات المؤسسة المصغرة.

- الإعفاء من الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ بالنسبة للنشاطات الحرفية<sup>62</sup>

**الملحق رقم 03:** شروط الإتفاده من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

- السن ما بين 18-35.

- مسجل كطالب للعمل لدى الوكالة المحلية.

- حائز على شهادة تثبت مستواه التعليمي أو المهني.

- إثبات وضعيته إزاء الخدمة الوطنية<sup>63</sup>.

---

<sup>62</sup>- منشورات الوكالة الوطنية لدعم التشغيل.

<sup>63</sup>\_ موقع الوكالة الوطنية للتشغيل.

## الملحق رقم 04: شروط الإستفادة من القرض المصغر

- السن من 18 فما فوق.

- المهارة المهنية.

- المساهمة الشخصية<sup>64</sup>.

## الملحق رقم 05: الإمتيازات التي تمنحها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

- سلفة بدون فوائد عندما تفوق كلفة المشروع 100 000 دج لإستكمال مستوى

المساهمة الشخصية المطلوبة للإستفادة من القرض البنكي.

- تخفيض نسبة الفوائد بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

- سلفة بدون فوائد لشراء مواد أولية لا تتجاوز كلفتها 10 000 دج<sup>65</sup>.

## الملحق رقم 05: الإمتيازات التي تمنحها الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

- سلفة بدون فوائد عندما تفوق كلفة المشروع 100 000 دج لإستكمال مستوى

المساهمة الشخصية المطلوبة للإستفادة من القرض البنكي.

- تخفيض نسبة الفوائد بالنسبة للقروض البنكية المتحصل عليها.

- سلفة بدون فوائد لشراء مواد أولية لا تتجاوز كلفتها 10 000 دج<sup>66</sup>.

---

<sup>64</sup> موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

<sup>65</sup> منشورات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

<sup>66</sup> نفس المرجع السابق.

**الملحق رقم 06: القروض الممنوحة حسب الأنشطة.**

**الجدول رقم 35 : يبين عدد القروض الممنوحة حسب الأنشطة.**

النسبة	عدد القروض الممنوحة	الأنشطة
15.39	95 804	الزراعة
37.65	234 401	الصناعات الصغيرة
8.46	52 655	البناء و الأشغال العمومية
20.88	129 960	الخدمات
17.44	108 550	الصناعة التقليدية
0.12	737	تجارة
0.06	374	الصيد البحري
100	622 481	المجموع

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

و هذه الإحصائيات منذ إنشاء الوكالة إلى غاية 2014-06-30.



**الملحق رقم 07 :** القروض الممنوحة حسب نمط التمويل.

**جدول رقم 36:** يوضح توزيع القروض الممنوحة حسب نمط التمويل.

عدد المناصب شغل المحدثه	النسبة حسب البرنامج	عدد القروض الممنوحة	برامج التمويل
861 688	92.28	574 459	عدد السلف بدون فوائد لشراء المادة الأولية
72 033	7.72	48 022	عدد السلف بدون فوائد لإنشاء مشروع
933 721	100	933 721	مجموع

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

هذه الإحصائيات منذ إنشاء الوكالة إلى غاية 2014-06-30.

**الملحق رقم 08:** الإمتيازات التي يمنحها الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة

- التدريب و التكوين في مجال التسيير المؤسسات أثناء تركيب المشروع و بعد إنشاء المؤسسة.
- التصديق على المكاسب المهنية.
- الإعفاءات الجمركية:
- الإعفاء من ضريبة القيمة المضافة.
- التخفيف من التعريفات الجمركية قيد الإنشاء و الإعفاء الضريبي أثناء مرحلة الإستغلال<sup>67</sup>.

## الملحق رقم 09: شروط الإستفادة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

\* الجنسية الجزائرية.

\* لا يشغل منصب عمل أو يمارس نشاط لحسابه الخاص أثناء إيداع طلب الإعانة.

\* يتمتع بمؤهلات مهنية أو بمعارف ذات صلة بالنشاط المراد إنجازه.

\* لم يستفيد من قبل من إانة في إطار إحداث نشاط.

\* مسجل في الوكالة الوطنية للشغل بصفة طالب للعمل<sup>68</sup>

## الملحق رقم 10: التخصصات تكوين المهني حسب الشعب المهنية و المستوى

التأهيلي.

الجدول رقم 37: يبين توزيع تخصصات تكوين المهني حسب الشعب المهنية و المستوى التأهيلي.

المجموع	توزيع التخصصات حسب المستوى التأهيلي								رمز الشعبة	تسمية الشعبة المهنية	
	ش.ت.م	ش.إ.ق	ش.م	ش.ت.م	ش.ت	ش.ت.م	ش.ك.م	ش.ت.م			
37	-	-	-	11	2	1	17	6		AGR	الزراعة
13	-	-	-	5	2	3	3	-		AIG	الفنون و الصناعة المطبعية
26	-	-	-	1	2	3	20	-		ART	الحرف التقليدية
6	-	-	-	1		3	2	-		BAM	الخشب و التأثيث
43	-	-	-	17	10	5	9	2		BTP	البناء و الأشغال العمومية
14	-	-	-	6	6	1	1	-		CIT	الكيمياء الصناعية و التحويلية
23	-	-	-	4	8	4	6	1		CML	الإتشاءات المعدنية
25	-	-	-	7	8	6	4			CMS	الإتشاءات الميكانيكية و الصناعة الحديدية
12	-	-	-	2	2	-	6	2		CPX	الصناعة الجلدية
42	-	-	-	14	17	6	5	-		ELE	الكهرباء الإلكترونيك و الطاقة
13	-	-	-	3	3	2	4	1		THE	صناعة الألبسة و الأنسجة
23	-	-	-	10	5	1	7	-		HTO	الفندقة و السياحة
15	-	-	-	5	3	-	7	-		IAA	صناعة الأغذية الزراعية
10	-	-	-	5	4	1	-	-		INF	المعلوماتية
7	-	-	-	6	1	-	-	-		INP	الصناعات البترولية
12	-	-	-	7	1	3	1	-		MEE	مهن المياه و البيئة
13	-	-	-	3	2	1	6	1		MES	حرف الخدمات
13	-	-	-	3	4	3	2	1		MIC	المناجم و المحاجر
27	-	-	-	5	6	6	7	3		MEE	ميكانيك المحركات و الآليات
11	-	-	-	2	1	-	5	3		PEC	الصيد البحري و تربية المائيات
28	1	1	2	11	6	4	2	1		TAG	تقنيات الإدارة و التسيير
9	-	-	-	4	4	1	-	-		TAV	تقنيات السمععي البصري
422	1	1	2	132	97	54	114	21			المجموع

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين بولاية ع تموشنت.

## الملحق رقم 11: هياكل التكوين المهني بولاية عين تموشنت

- المعهد الوطني المتخصص لتكوين و التعليم المهني عودة بن عودة بولاية عين تموشنت.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين زناسني بن عمر : بني صاف.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين بوزيد قويدر : حمام بوحجر.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين إناث عايدة بن عودة : ع تموشنت.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين زرقات سليمان : شعبة اللحم
- مركز التكوين و التعليم المهنيين طيبي لعربي : العامرية.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين بختي حمو : عين الأربعاء
- مركز التكوين و التعليم المهنيين بوديس قويدر: المالح.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين بوزيد العربي : عين تموشنت.
- مركز التكوين و التعليم المهنيين أحمد زبانة: عين الكحل
- مركز التكوين و التعليم المهنيين بن حدة ميلود.
- ملحقة شريف قويدر: عين طلبة.
- ملحقة بني صاف<sup>69</sup>.

<sup>69</sup>- مديرية التكوين المهنيو التمهين بولاية عين تموشنت.

الملحق رقم 12: تحضير لدورة سبتمبر 2013 برمجة تخصصات جديدة

الجدول رقم 38: يبين تحضير لدورة سبتمبر 2013 بولاية عين تموشنت.

الإختصاص	عدد المناصب	مؤسسة التكوين
تقني في الكيمياء	25	مركز عين الأربعة
خياط السيدات	25	مركز التكوين المهني المالح
عون العبور و الجمركة	25	مركز التكوين المهني إناث
الكهروتقني	25	مركز التكوين المهني حي مولاي مصطفى
عامل في الميكرومعلوماتية	75	مركز التكوين المهني حي مولاي مصطفى و شعبة اللحم
الكهرباء الصناعية	25	مركز التكوين المهني إناث
فندقة خيار إستقبال	25	مركز التكوين المهني إناث
تركيب و إصلاح النظارات	25	مركز التكوين المهني المالح
عامل إدراج المعلومات	50	مركز التكوين المهني حمام بوججر و ملحقة ع الطلبة
المجموع	300	

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين بولاية ع تموشنت.

**الملحق رقم 13:** المناصب المفتوحة الخاصة بكل نمط تحضيراً لدورة سبتمبر 2013.

**الجدول رقم 39:** يوضح عدد المناصب المفتوحة الخاصة بكل نمط تحضيراً لدورة سبتمبر 2013.

عدد الفروع الموزعة عليها	منصب التكوين	أنماط التكوين
78	1970	إقليمي
12	1140	التمهين
28	735	الدروس السانوية
50	1315	الماكثة يالبيت
13	350	داخل المؤسسات العقابية
5510		مجموع المناصب المفتوحة

المصدر: مديرية التكوين و التعليم المهنيين بولاية ع تموشنت.

**الملحق رقم 14:** التعريف بالمعهد عودة بن عودة.

البطاقة التقنية للمؤسسة:

التسمية: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "واضح بن عودة".

بلدية: عين تموشنت.

ولاية: عين تموشنت.

العنوان: حي بركة طريق شعبة اللحم.

الإ إنشاء: مرسوم تنفيذي 2000/239 المؤرخ في 2000/08/15.

المساحة الإجمالية: 12500م.

المساحة المبنية: 4822م.

طاقة الإستيعاب النظرية: 450 مقعد بيذاغوجي

الداخلية: 100 سرير إناث وذكور.

النصف داخلي: 300 وجبة غذائية.

الهيكل البيذاغوجية:

الورشات: 06.

الأقسام: 14.

المخابر: 08.

المدرج: 260 مقعد.

مكتبة: 120 مقعد – 1645 مرجع.

مكتب إستقبال إعلام و توجيه: متواجد.

الهيكل الإداري و المرافق العامة.

جناح إداري: 15 مكتب يضم مختلف المصالح الإدارية.

مخزن عام: 01.

مطعم: 350 وجبة في اليوم.

نادي مشترك للعمال و المتمرنين.

خزان مياه 2000م<sup>2</sup>.

داخلية جناح إناث و جناح ذكور.

السكنات الوظيفية: 04.

التأطير البيداغوجي:

- أستاذ متخصص في التعليم والتكوين المهنيين درجة أولى: 14

- أستاذ متخصص في التعليم والتكوين المهنيين درجة ثانية: 21

أستاذ التعليم المهني: 10.

مهام المؤسسة:

1- المهام الرئيسية:

\* التكفل بالتكوين الإقليمي و المتواصل و عن طريق التمهين لشريحة الشباب الحائزين

على المستوى الثانية والثالثة ثانوي للحصول على شهادة تقني أو شهادة تقني سامي.

\* التكفل بعملية الرسكلة و تحسين المستوى لفائدة العمال لدى مختلف القطاعات

المستخدمة الصناعة و الإدارية.

\* تنظيم مسابقات التوظيف لمختلف الهيئات المستخدمة.

\* تحسين و إعداد البرامج لفائدة مختلف هيئات التشغيل للحصول على مشاريع لفائدة

الشباب.

2- المهام الثانوية:

\* إحتضان و تنظيم ملتقيات علمية و محاضرات.



\* إعداد و إنجاز خدمات لصالح المؤسسات الإقتصادية و الإدارية.

Art 5: La sous direction de l'administration et des finances est chargée, notamment :

- d'évaluer et de déterminer les besoins en moyens matériels et financiers nécessaires au fonctionnement de l'institut ;
- d'élaborer le budget de l'institut et d'en assurer le suivi;
- d'assurer la gestion administrative et financière des moyens humains et matériels de l'institut conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'élaborer le plan de gestion des ressources humaines de l'institut et de procéder à son exécution ;
- d'assurer la formation, le perfectionnement et le recyclage des personnels de l'institut;
- d'assurer la gestion des archives de l'institut et de veiller à leur conservation et leur classement en application des dispositions prévues par la législation et la réglementation en vigueur ;
- d'assurer la gestion et la maintenance des biens mobiliers et immobiliers de l'institut et d'en tenir l'inventaire.

Elle comprend trois (3) services :

- 1) Le service du personnel et de la formation,
- 2) Le service du budget et de la comptabilité,
- 3) Le service de l'intendance, des moyens généraux et des archives.

- de participer aux travaux d'élaboration de la carte de la formation professionnelle et aux activités d'études et de recherche dans les domaines liés à la branche professionnelle dans laquelle l'institut est spécialisé ;
- d'assurer l'organisation des activités sportives au sein de l'institut
- d'organiser et de participer aux manifestations à caractère professionnel scientifique et culturel.

Elle comprend trois (3) services :

- ✓ 1) Le service de l'information, de l'orientation et de l'aide à l'insertion professionnelle ;
- 2) Le service de l'organisation et du suivi de la formation présentielle et de stages pratiques en milieu professionnel ;
- ✓ 3) Le service de la documentation et des supports pédagogiques ;

**Art 4 :** La sous direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue est chargée, notamment :

- d'assurer des formations professionnelles initiales continues ;
- d'assurer des formations professionnelles initiales organisées par voie d'apprentissage ;
- d'élaborer les plans annuels et pluriannuels de formation par apprentissage ;
- d'organiser l'information et la communication sur les offres de formation en matière d'apprentissage ;
- de mener des opérations de prospection des postes d'apprentissage et d'assurer le placement des apprentis en milieu professionnel ;
- d'assurer la formation théorique et technologique complémentaire des apprentis ;
- d'assurer les formations qualifiantes organisées au profit des individus, des travailleurs, administrations et organismes publics et privés ;
- d'organiser, dans un cadre conventionnel, des actions de formation au profit d'organismes, administrations et organismes publics et privés ;
- d'assurer les actions de formation professionnelle continue en cours du soir ;
- d'assurer la formation à la carte ;
- de participer aux travaux d'ingénierie relatifs à la formation professionnelle continue ;
- de développer des relations de partenariat avec les secteurs économiques utilisateurs activant dans les domaines de formation dispensés par l'institut.

Elle comprend deux (2) services :

- 1) Le service de l'apprentissage ;
- ✓ 2) Le service de la formation professionnelle continue et du partenariat ;

## ARRETEMENT

Article 1<sup>er</sup> : En application de l'article 6 du décret exécutif n°12-125 du 26 Rabie Ethani 1433 correspondant au 19 mars 2012, susvisé, le présent arrêté a pour objet de fixer l'organisation interne de l'institut national spécialisé de formation professionnelle.

Art 2 : Sous l'autorité du directeur, l'organisation interne de l'institut national spécialisé de formation professionnelle comprend :

- 1- La sous-direction des études et des stages ;
- 2- La sous-direction de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue ;
- 3- La sous-direction de l'administration et des finances .

Art 3 : La sous direction des études et des stages est chargée, notamment :

- d'assurer, en mode présentiel, des formations professionnelles initiales ;
- d'élaborer les plans annuels et pluriannuels de formation présenteielle ;
- d'organiser l'information et la communication sur les offres de formation et l'orientation des stagiaires ;
- d'assurer l'organisation et le déroulement des concours et examens d'entrée en formation ;
- d'assurer la coordination technique et pédagogique des formations présentesielles dispensées au sein de l'institut ;
- d'assurer l'organisation des enseignements assurés en formation présenteielle ;
- d'assurer le suivi technique et pédagogique des enseignants et de proposer toutes mesures tendant à l'amélioration de leur niveau de qualification ;
- d'assurer la gestion des diplômes sanctionnant les cycles de formation professionnelle initiale organisés en mode présentiel y compris ceux relatifs à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue ;
- de participer, avec les établissements d'ingénierie pédagogique, à l'élaboration, l'adaptation et l'harmonisation des programmes pédagogiques, des manuels professionnels et techniques de formation professionnelle dans les domaines liés à la branche professionnelle dans laquelle l'institut est spécialisé ;
- de participer, avec les établissements d'ingénierie pédagogique, à l'élaboration et l'actualisation de la nomenclature des branches et spécialités de la formation professionnelle pour les spécialités dans laquelle l'institut est spécialisé ;

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Arrêté interministériel du 07 Dhou El Hidja 1433 correspondant au 23 OCT 2012  
fixant l'organisation interne de l'institut national spécialisé de  
formation professionnelle (INSFP)

- Le secrétaire général du Gouvernement,
- Le ministre des finances,
- Le ministre de la formation et de l'enseignement professionnels,
  
- Vu le décret présidentiel n°10-149 du 14 Jomada Ethania 1431 correspondant au 28 mai 2010, portant nomination des membres du Gouvernement ;
- Vu le décret exécutif n°95-54 du 15 Ramadhan 1415 correspondant au 15 février 1995, fixant les attributions du ministre des finances ;
- Vu le décret exécutif n°03-87 du 30 Dhou El Hidja 1423 correspondant au 3 mars 2003, fixant les attributions du ministre de la formation et de l'enseignement professionnels ;
- Vu le décret exécutif n° 09-345 du 3 Dhou El Kaada 1430 correspondant au 22 octobre 2009, fixant les modalités de création des diplômes sanctionnant les cycles de formation professionnelle initiale.
- Vu le décret exécutif n° 12-125 du 26 Rabie Ethani 1433 correspondant au 19 mars 2012, fixant le statut-type des instituts nationaux spécialisés de formation professionnelle ;
- Vu le décret présidentiel du 7 Rabie Ethani 1423 correspondant au 18 juin 2002, portant nomination du secrétaire général du Gouvernement ;
- Vu l'arrêté du 26 Jomada El Oula 1433 correspondant au 18 avril 2012 fixant les conditions et les modalités de délivrance des diplômes sanctionnant les cycles de formation professionnelle initiale.



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE  
MINISTRE DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS



Arrêté interministériel du 27 Dho-el Hojja 1433 correspondant au 23 OCT 2012  
fixant l'organisation interne de l'institut national  
spécialisé de formation professionnelle (INSFP)

الملحق رقم 15: دليل الإستمارة

عنوان الإستمارة: واقع التكوين المهني بالجزائر

البيانات الشخصية:

1- السن:

2- الجنس: ذكر  أنثى

3- الحالة المدنية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

4- المستوى الدراسي: ثانوي  جامعي

- في حالة جامعي: الدرجة الجامعية المحصل عليها:

سنة أولى  سنة ثانية  سنة ثالثة

ليساونس  مهندس  دراسات ما بعد التدرج

- التخصص الجامعي:

- سنة إلتحاقك بالجامعة: 20../20..

5- الوضعية إزاء الخدمة الوطنية: معفى  مؤجل  مجند  مؤهل لا

يجند

التكوين المهني:

1- سنة إلتحاقك بالتكوين المهني: 20../20..

2- طبيعة التخصص في التكوين المهني:

3- طبيعة نمط التكوين المهني: إقامي  تمهين

الملحق رقم 16: دليل المقابلة.

دليل المقابلة: واقع خريجي الجامعة بالتكوين المهني.

نظرة نحو الجامعة:

- التخصص الجامعي؟
- أسباب إختيارك التخصص الجامعي؟
- هل أنت راضي عن تخصصك الجامعي؟
- ما رأيك بالتكوين الجامعي؟
- هل التخصصات الجامعية تتماشى و تطورات سوى العمل؟

نظرة نحو التكوين المهني المتخصص:

- طبيعة التخصص بالتكوين المهني؟
- أسباب إختيارك هذا التخصص؟
- أسباب التوجه نحو التكوين المهني؟
- هل أنت راضي عن تخصصك المهني؟
- هل يوفر التكوين المهني تخصصات مطلوبة بسوق العمل؟
- هل لك شهادات أخرى؟ ما طبيعتها؟

مردودية التجارب المهنية و إنعكاساتها على إختيار التكوين المهني:

- هل سبق و أن عملت؟
- هل تعتقد أن تخصصك المهني مطلوب سوق العمل؟



- هل تعتقد أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لك منصب عمل؟
- في حالة إختيار ما بين العمل و التكوين ماذا تختار؟ لماذا؟
- في حالة البحث عن عمل هل على أساس الشهادة الجامعية أو المهنية؟ لماذا؟
- ماهي محددات الحصول على منصب عمل بالجزائر؟

الملحق رقم 17:

الجدول رقم 40: يبين مميزات عينة الدراسة

رقم المقابلة	السن	الجنس	حالة الإجتماعية	الدرجة الجامعية	التخصص الجامعي	الخدمة الوطنية	التخصص المهني	نمط التكوين
1	30	أنثى	أعزب	ليساونس	إنجليزية	/	فندقة	إقامي
2	25	ذكر	أعزب	ليساونس	علم الاجتماع	مؤجل	تجارة دولية	إقامي
3	28	ذكر	أعزب	ليساونس	حقوق	مؤجل	تسيير و إسترجاع النفايات	إقامي
4	27	أنثى	أعزب	مهندس	كيمياء	/	معلوماتية	إقامي
5	21	أنثى	أعزب	ليساونس	علوم تجارية	/	محاسبة	إقامي
6	20	أنثى	أعزب	ليساونس	علوم إقتصادية	/	محاسبة	تمهين
7	24	ذكر	أعزب	ليساونس	حقوق	مؤجل	تسيير موارد بشرية	إقامي
8	31	ذكر	أعزب	مهندس	هندسة ميكانيكية	معفى	أنظمة تبريد و تكيف	تمهين
9	28	أنثى	أعزب	ليساونس	حقوق	/	سكرتارية مديرية	تمهين
10	24	أنثى	أعزب	ما بعد التدرج	بيولوجيا	/	معلوماتية	تمهين
11	21	أنثى	أعزب	ليساونس	علوم إقتصادية	/	تسيير موارد بشرية	تمهين
12	25	أنثى	متزوجة	ليساونس	علوم سياسية	/	سكرتارية مديرية	تمهين
13	23	أنثى	أعزب	ليساونس	علم النفس	/	تسيير موارد بشرية	تمهين
14	25	ذكر	أعزب	مهندس	هندسة ميكانيكية	مؤجل	معلوماتية	تمهين
15	23	أنثى	متزوجة	ليساونس	علوم إقتصادية	/	معلوماتية	تمهين

تمهين	معلوماتية	مؤجل	علوم اقتصادية	ليساونس	أعزب	ذكر	23	16
إقامي	تسويق	/	علوم تجارية	ليساونس	أعزب	أنثى	26	17
تمهين	تفسير موارد بشرية	مؤجل	علوم اقتصادية	ليساونس	أعزب	ذكر	23	18
تمهين	معلوماتية	مؤجل	علوم اقتصادية	ما بعد التدرج	أعزب	ذكر	27	19