



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني ل. م. د.
في علم الاجتماع العمل والتنظيم الموسومة بـ:

دور المتابعة لخريجي مراكز التكوين المهني في الإدماج المهني
دراسة حالة معهد المتخصص في التكوين المهني "صايم سعيد" تيارت

إشراف الأستاذ:

من إعداد:

- د. شامي بن سادة

❖ بوسطة نجاة.

❖ بونوييرة سارة.

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ(ة)
رئيسا	أستاذ محاضر	د. بلجوهر خالد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	د. شامي بن سادة
مناقشا	أستاذ محاضر	د. زيان عبد الوهاب

السنة الجامعية: 1443/1444 هـ - 2022/2023 م

شكرنا وعرفاننا

إنه لمن دواعي الغبطة والسرور أن نتقدم بتشكراتنا وهذا من باب قول الحبيب عليه الصلاة والسلام " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

خير محمود ومشكور " سبحانه وتعالى الذي من علينا بفضله ووفقنا لإتمام هذا العمل، كما لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل والامتنان إلى الأستاذ الدكتور: شامي بن سادة الذي تكرم بإشرافه لإنجاز هذه المذكرة وكان لنا خير مرشد في هذا العمل. تم لا يسعنا إلا أن نشكر لجنة المناقشة التي رضيت بتقييم عملنا هذا وتصحيحه وإثرائه.

وفي الأخير نشكر كل من ساعدنا من بعيد او قريب في هذا العمل المتواضع إما بالعون او النصيحة وحتى الكلمة الطيبة.

أهلنا

إلى من جعل الرحمن طاعتها طاعة له لقوله عز وجل ((وقضى ربك ان لا تعبدوا الا إياه وبالوالدين احسانا))

أدام الله عليهما نعمة الصحة والعافية وبارك لهما في الدنيا والاخرة وجعل مثوالمهما
الفردوس الاعلى

الى من لهم الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي والى من بهم أكبر وعليهم أعتمد والى
من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها والى من معاهم عرفت معنى الحياة إخوتي: كريمة،
منصور، عبد الله، عبد الرحمان.

الى ينبوع الحنان: خير الدين، مروى، أحمد، مريم.

الى جميع خلاني ورفقاء دربي خاصة: منى . شهيناز . نجاة . خيرة

الى كل أهلي ومعارفي بكل ما يحملونه من أسماء ضاقت صفحتي من تعدادهم

الى كل من ساعدني ووقف معي طيلة مسيرتي في كتابة هذه المذكرة

الحمد لله الذي من علي من فضله

سارة

إهداء

الحمد لله على توفيقه لنا في اتمام هذا العمل المتواضع "فاللهم انفعني بما علمتني، وعلمي ما ينفعني،
وزدني علما" امين

ومصادقا لقوله عز وجل "ووصينا الانسان بوالديه حسنا"

يطيب لي أن أهدي ثمرة جهدنا هذا

إلى الذي أدرك أنني ما وفقت في حياتي الا بدعائه لي.....

إلى والدي الكريم بارك الله لنا في عمره وبلغني رضاه

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها.....

إلى جنتي في الدنيا والآخرة أُمي الغالية أطال الله في عمرها

إلى العائلة الكريمة التي ساندتني ولا تزال.....

من إخوة وأخوات واقارب الى رفيقات المشوار اللاتي قاسموني لحظاته رعاهم الله ووفقتهم : سارة،
شهيناز، خيرة، احلام.

إلى كل من كان لهم أثر على حياتي : فاطمة، عائشة، محجوبة، حبيبة

والى كل من أحبهم قلبي ونسيهم قلمي

إلي كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

نجاة

فهرس الموضوعات:

	شكر وعران
	إهداء
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري والتصوري للدراسة	
4	1- الإشكالية
4	2- فرضيات الدراسة
5	3- أهمية الدراسة
5	4- أهداف الدراسة
5	5- أسباب اختيار الموضوع
6	6- التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة
7	7- الدراسات السابقة
11	8- نظريات الدراسة
الفصل الثاني: المتابعة والمرافقة المهنية	
17	تمهيد
17	1- تعريف المتابعة المهنية
17	2- أهداف المتابعة المهنية
17	3- أهمية المتابعة المهنية
18	4- طرق جمع البيانات للمتابعة
19	5- تعريف دار المرافقة والإدماج
20	6- أهمية دار المرافقة والإدماج

20	7- الهيكل الإداري لدار المرافقة والإدماج
22	خلاصة
الفصل الثالث: التكوين المهني والإدماج المهني	
24	تمهيد
24	1- تعريف التكوين المهني
26	2- أهداف التكوين المهني وأنواعه
29	3- شروط فعالية التعكوين المهني
30	4- أهمية التكوين المهني
32	5- تعريف الإدماج المهني وأشكاله
33	6- المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل
34	7- دور التوجيه في الإدماج المهني
36	خلاصة
الفصل الرابع: المتابعة للمتخرجين المهنيين والإدماج المهني	
38	تمهيد
38	1- مشكلات التشغيل والبطالة
39	2- الآليات والاستراتيجيات التي تؤدي الى فعالية مخرجات التكوين المهني
41	3- اليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل
43	4- الطريقة المتبعة حاليا في الإدماج في عالم الشغل
44	5- الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني وأهم امتيازاته
45	6- الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج
45	7- مقترحات التوجيه والإدماج في عالم الشغل
47	خلاصة
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
50	تمهيد

50	1- منهج الدراسة
51	2- مجتمع ومجالات الدراسة
53	3- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة
56	خلاصة
الفصل السادس: عرض ومناقشة وتحليل البيانات الميدانية	
58	تمهيد
58	1- عرض وتحليل البيانات الميدانية
87	2- استنتاجات الفرضية الأولى
88	3- استنتاجات الفرضية الثانية
90	4- النتائج العامة للدراسة
91	خلاصة
92	الاقتراحات والتوصيات
94	خاتمة
96	قائمة المراجع
100	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول
58	الجدول رقم (1) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للجنس
59	الجدول رقم (2) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للسن
60	الجدول رقم (3) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للجنس والمستوى التعليمي
61	الجدول رقم (4) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق التخصص
62	الجدول رقم (5) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق لسنوات الخبرة
63	الجدول رقم (6) يبين المدمجين حسب انشاء دار المرافقة
64	الجدول رقم (7) يوضح الطريقة المعتمدة في التوجيه للحصول على العمل
65	الجدول رقم (8) الخاص بالإحصائيات الموجودة عن عدد المدمجين ومخرجات التكوين
66	الجدول رقم (9) الخاص بتغطية التكوين المهني للطلب الموجود في العالم الشغل
67	الجدول رقم (10) يبين العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل
68	الجدول رقم (11) يوضح دار المرافقة ودورها في الإدماج
69	الجدول رقم (12) خاص بعلاقات المتابعة بالإدماج في سوق العمل
70	الجدول رقم (13) يوضح دار المرافقة والإدماج وتحقيق الهدف المنشود
71	الجدول رقم (14) يبين دور المتابعة في الإدماج.

قائمة الأشكال:

الصفحة	الجدول
58	الشكل رقم (1) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للجنس
60	الشكل رقم (2) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للسن
61	الشكل رقم (3) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق للجنس والمستوى التعليمي
62	الشكل رقم (4) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق التخصص
63	الشكل رقم (5) الخاص بتوزيع افراد الدراسة من المستشارين وفق لسنوات الخبرة
64	الشكل رقم (6) يبين المدمجين حسب انشاء دار المرافقة
65	الشكل رقم (7) يوضح الطريقة المعتمدة في التوجيه للحصول على العمل
66	الشكل رقم (8) الخاص بالإحصائيات الموجودة عن عدد المدمجين ومخرجات التكوين
67	الشكل رقم (9) الخاص بتغطية التكوين المهني للطلب الموجود في العالم الشغل
68	الشكل رقم (10) يبين العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل
69	الشكل رقم (11) يوضح دار المرافقة ودورها في الإدماج
70	الشكل رقم (12) خاص بعلاقات المتابعة بالإدماج في سوق العمل
71	الشكل رقم (13) يوضح دار المرافقة والإدماج وتحقيق الهدف المنشود
72	الشكل رقم (14) يبين دور المتابعة في الإدماج.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التكوين المهني في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية، حيث يعتبر التكوين من أهم العوامل المساهمة في النهوض بالعنصر البشري، وخياراً ترفع به راية التحدي لأجل مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، بالإضافة إلى دور المرافقة والمتابعة للمتخرجين المتكويين إلى عالم الشغل.

وعلى هذا الأساس قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من مجتمع الدراسة والمتمثلة في مستشار التوجيه لكل من دار المرافقة، المعهد المختص في التكوين المهني وأجهزة دعم الدولة، واعتمدت هذه الدراسة على منهج دراسة حالة قصد الإجابة على الاشكالية المطروحة والتأكد من صحة الفرضيات، ولذلك قمنا بإعداد استمارة مقابلة والتي شملت خمس أفراد، ومن خلال النتائج المتحصل عليها تبين لنا أهمية المتابعة لخريجي مراكز ومعاهد التكوين المهني في الإدماج في عالم الشغل.

الكلمات المفتاحية: دار المرافقة والإدماج، التكوين المهني، سوق العمل.

summary:

This study aims to highlight the importance of vocational training in improving the performance of human resources in economic institutions, as training is considered one of the most important factors contributing to the advancement of the human element, and an option that raises the banner of challenge in order to keep pace with scientific and technological progress, in addition to the role of accompaniment and follow-up of graduates who are formed to the world of work. On this basis, we conducted a field study on a sample of the study community, represented by the guidance counselor for each of the accompanying house, the institute specialized in vocational training and state support agencies. An interview questionnaire, which included five individuals, and through the obtained results, we showed the importance of following up on graduates of vocational training centers and institutes in integration into the world of work.

Keywords: Accompanying and Integration House, vocational training, labor market.

مُقْتَلِمَات

مقدمة:

يعتبر التكوين أحد أهم العوامل المساهمة في النهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع، وخيارا لرفع التحدي ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، فهو يعد عنصرا مهما لضمان تحقيق أعلى درجات كفاءة الموارد البشرية، سواء كان ذلك من أجل شغل التخصصات الوظيفية الشاغرة أم للرسكلة، وذلك بالرفع من كفاءة الأفراد العاملين ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسة من تحسين أدائها والرفع من مردوديتها والمحافظة على جودة مخرجاتها، ومنح فرص للموظفين تمكنهم من تحسين مستواهم العلمي والمهني، مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية، فبتزايد ما ينفق على التكوين والتصاعد المستمر في المؤسسات والمراكز المنشغلة بتوفير خدمات التكوين في عالمنا العربي عموما وفي الجزائر خاصة، عقدت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في سنة 2007 الجلسات الوطنية قصد وضع استراتيجية وطنية لنظام التكوين، وهذا بمشاركة مختلف الدوائر الوزارية وقطاعات عمومية خاصة وممثلين عن القطاع الاقتصادي والاجتماعي، ممثلين عن مختلف المؤسسات والإدارات العمومية للتكوين والتشغيل؛ والهدف في النهاية هو توفير شغل لكل شخص مؤهل للعمل نتيجة لبروز ظاهرة البطالة كنتيجة للتحويل الاقتصادي والأزمة السياسية بداية التسعينات، فكان لا بد من أن تطرح مسألة العلاقة بين الاقتصاد والمجتمع أو الروابط الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، وهذا من خلال:

- ضرورة توافق التكوين مع متطلبات الشغل.

- ضرورة تجديد الكفاءات للموارد البشرية لتمكينهم من المنافسة التي فرضتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى فإن سوق العمل تأثر بفترة الإصلاح الاقتصادي بارتفاع عدد السكان المؤهلين للعمل بالإضافة إلى التزايد المستمر في البطالة وصعوبة إدماج المتخرجين في عالم الشغل، فإذا كانت متطلبات الإدماج في سياسة التشغيل تخضع لمعايير الكفاءة والمؤهلات فإن هذا يستلزم توفير نظام تكويني قادر على تلبية هذه الاحتياجات، لذا كان لا بد من إنشاء دار المرافقة والمتابعة من أجل الموازنة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التكوين المهني.

وهذا ما سنتطرق إليه في دراستنا هذه والمتمثلة في دور متابعة خريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني من خلال فصول المذكورة، إذ تناولنا في الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة، أي إشكالية الدراسة، وأهميتها، وأسباب اختيارها، وأهدافها، ومفاهيم الدراسة، الدراسات السابقة، ونظريات الدراسة.

مقدمة

أما في الفصل الثاني: تناولنا المتابعة والمرافقة المهني من خلال التطرق إلى مفهوم المتابعة المهنية وأهم أهدافها وأهميتها بالإضافة إلى طرق جمع البيانات للمتابعة.

في حين جاء الفصل الثالث: التكوين المهني والإدماج المهني والذي يشمل مفهوم التكوين المهني، أهدافه، أنواعه، شروط فعاليته، وأهميته، بالإضافة إلى التطرق إلى مفهوم الإدماج المهني وأشكاله، المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، بالإضافة إلى دور التوجيه في الإدماج المهني.

أما في الفصل الرابع: تناولنا المتابعة للمتخرجين المهنيين والإدماج المهني حيث تطرقنا إلى مشكلات التشغيل والبطالة ثم الآليات والاستراتيجيات التي تؤدي إلى فعالية مخرجات التكوين المهني، ثم تناولنا آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، وبعدها تطرقنا إلى الطريقة المتبعة حاليا في الإدماج في عالم الشغل، ثم الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني وأهم امتيازاته، ثم الجهات المستقبلة للمستفيدين من عقود الإدماج وبعدها مقترحات التوجيه والإدماج في عالم الشغل.

أما الفصل الخامس والفصل السادس: فقد خصص لكل من الإجراءات المنهجية للدراسة وعرض ومناقشة وتحليل البيانات الميدانية.

الفصل الأول:

الإطار النظري والتصوري للدراسة

1- الإشكالية:

أصبح التكوين المهني يحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، فالتكوين الفعال هو ذلك التكوين الذي يركز على احتياجات المؤسسات الانتاجية والخدماتية، وهو يعمل على تنمية قدرات ومهارات المتخرجين، إذ يعد التكوين المهني العمود الفقري لإحداث تنمية شاملة في المجتمع، حيث تعتمد القدرة على التقدم لأي دولة على كفاءة نظامها التكويني والتعليمي.

فالشباب هو الثروة الدائمة والطاقة المتجددة، والاستثمار في هذا العنصر بات عملاً هاماً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فأصبح ينظر له كفرصة لإيجاد عمل في المستقبل عن طريق التعلم المستمر حول مهنة أو حرف ما، وإتقانها في فترة زمنية محددة، وبذلك حصولهم على شهادات تجعلهم أفراداً فاعلين لدخول سوق العمل؛ الذي يمثل تفاعل العرض والطلب بين مؤسسة التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية على العلم أنه لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تكويني بدون برنامج متابعة، والذي يتضمن جمع معلومات تفصيلية فيما يخص جودة وفعالية أداء الخريجين، ومرافقتهم إلى المسار المهني، حيث أنه لا تخلوا مراكز التكوين المهني من دار المرافقة والإدماج وهذه الأخيرة بدورها تعمل على توفير مناصب الشغل للخريجين ومتابعتهم.

ومن هذا المنطلق يمكننا طرح إشكالية بحث من خلال التساؤل التالي:

- هل تساهم المتابعة لخريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية هي:

- كيف تتم متابعة خريجي مراكز التكوين المهني؟
- هل هناك علاقة بين متابعة المتخرجين المهنيين والاندماج المهني؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: تساهم المتابعة لخريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني.

الفرضيات الجزئية:

- 1- تكون متابعة خريجي مراكز التكوين المهني عن طريق دار المرافقة والادماج.

2- هناك علاقة بين متابعة المتخرجين المهنيين والاندماج المهني.

3- أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تتجلى الأهمية النظرية في هذا الموضوع في أهمية قطاع التكوين المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

- ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني يؤهلها لتلبية احتياجات سوق العمل.

- ابراز واقع التكوين في المسار المهني والمراكز المنشغلة بتوفير خدمات التكوين في الجزائر.

الأهمية التطبيقية: تتجلى أهميته في المستوى الميداني من خلال الخروج إلى المعاهد ومراكز التكوين المهني ومعرفة كيفية متابعتهم ومرافقتهم في الاندماج المهني وسوق العمل.

4- أهداف الدراسة:

أردنا من خلال هذا الموضوع الوصول إلى الأهداف التالية:

1- الكشف عن مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية الاحتياجات للمتطلبات المهنية للمتخرجين.

2- التعرف على مدى فعالية أداء خريجي التكوين المهني.

3- الكشف عن أثر التكوين على المسار المهني للخريجين.

4- بيان مدى فعالية مرافقتهم ومتابعتهم في الاندماج المهني.

5- أسباب اختيار الموضوع:

إن أي بحث علمي يقتضي الالتزام بالضوابط المنهجية التي لا يمكن من خلالها بلوغ الهدف المراد تحقيقه من الدراسة والوصول إلى النتائج المراد بلوغها، انطلاقا من أسباب ومبررات اختيار الموضوع ومن هذا المنطلق كانت الأسباب هي:

أسباب ذاتية:

1. الميل الشخصي والرغبة في اكتشاف الموضوع.

2. بصفتنا جامعيين أردنا تسليط الضوء على المتخرجين من مراكز التكوين المهني.

3. السعي من خلال هذه الدراسة للتعرف على مصير مخرجات التكوين المهني.

4. المساهمة في إضفاء شيء جديد للمعرفة وإثراء مكتبتنا بمراجع جديدة في مجال التخصص علم اجتماع عمل وتنظيم.

أسباب موضوعية:

1. الحاجة لأي حل لمشكلة الموضوع ومعرفة خباياه.
2. قضية البحث جديدة ولم يتم دراستها من قبل.
3. أهمية الموضوع، حيث أن الموضوع المتناول من شأنه التأثير في الأشخاص والمجتمع.
4. القيمة العلمية لموضوع الدراسة وقابليته للدراسة الميدانية.
5. الرغبة في تسليط الضوء على الفئة المتخرجة من مراكز التكوين المهني ومرافقتهم في سوق العمل والاندماج المهني.

6- التعاريف الإجرائية للمفاهيم المستخدمة:

تعريف الإدماج:

لغة: أدمج، يدمج، إدماجا فهو مدمج والمفعول مدمج أدمج الشيء في الشيء أحكم إدخالهما أو خلطهما أو ضمهما معا.

اصطلاحا: برنامج تشغيل يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين الحاملين شهادات جامعية وكذا خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني يسمح هذا البرنامج بالحصول على تكوين تطبيقي بالتكيف مع منصب العمل.

مفهوم الإدماج المهني: يعرف الإدماج على أنه انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة.

عرفه أحمد زكي: بأنه المزج بين وحدتين أو أكثر وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت حيث تصبح منظمة واحدة.

مفهوم الاندماج: هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى للاندماج (التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل).

التعريف الإجمالي: يعتبر من أحد البرامج الموجهة لإدماج الشباب البطالين المتحصلين على شهادات جامعية أو خريجي المعاهد الوطنية للتكوين المهني في المؤسسات الانتاجية ليصبح عنصرا فعالا في مجتمعه.

مفهوم التكوين:

لغة: كون تكوين الشيء أوجدته.

اصطلاحا: هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد العامل بالمعلومات والمعارف والمهارات وتكسبه خبرات مما يزيد في كفاءته في الأداء.

يعرفه عقيد محمد جمال برعي: بأنه النظام الذي يتبع في دراسة مهنة من المهن أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.

التعريف الإجمالي: يتلخص مفهوم التكوين المهني إجرائيا على أنه برنامج مخطط لتزويد العاملين من نظام التعليمي من أجل اكتساب مهارات وتنمية المعارف وهو إعداد المتربصين وتدريبهم في فترة وجيزة.

مفهوم متابعة المتخرجين: يمثل برنامج المتابعة المنظم والموضوعي معيارا خارجيا يمكن أن تقاس به فاعلية نظام ويعمل على جمع معلومات تفصيلية فيما يخص جودة أداء خريجي برنامج التكوين.

مفهوم سوق العمل: هو المكان الذي تبحث فيه المؤسسات عن العمال و يبحث العمال عن العمل أو هو مكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب.(صليحة رحالي،زهية عبا، 2019، 68).

مفهوم المقاولاتية: هي الجهد الموجه نحو التنسيق بين عمليات الانتاج والبيع، كما تعني الإدراك الكامل للفرص المتمثلة بالحاجات والرغبات والمشاكل والتحديات والاستخدام الأفضل للموارد نحو تطبيق الأفكار الجديدة في المشروعات التي يتم التخطيط لها بكفاءة عالية.

7- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

أطروحة دكتوراه الدولة في علم اجتماع التنمية، دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة من إعداد سلاطية بالقاسم، 1995-1996.

فرضيات الدراسة: قامت الدراسة على ثلاث فروض:

- 1- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله.
- 2- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل.
- 3- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

مجال الدراسة: مركب المحركات والجرارات بواد حميميم بقسنطينة ومركب المضاعط والمرصصات (CCA) عين سمارة بقسنطينة.

منهج الدراسة: اعتمد على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، العمل على السجلات والوثائق، المقابلة، تقنية ديلفي للربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

العينة: العينة العشوائية.

كان العدد الفعلي 117 من بين 4349 عامل موزعة حسب الورشات والفئات المهنية.

نتائج الدراسة:

- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في علمه وينمي قدراته الجسمية والفكرية.
- هناك علاقة ارتباطية بدرجة محدودة من الإيجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.
- ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة.
- يشكل التكوين المهني استثماراً ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.

الدراسة الثانية: التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د في علم الاجتماع تنظيم وعمل دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم _ بتيارت _ من إعداد بلخياطي مباركة وبلعيد نعيمة، 2021-2022.

فرضيات الدراسة:

1- هناك تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية.

2- تتوافق الوسائل والإمكانيات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني.

3- يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين.

مجال الدراسة: المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزماني.

أجريت الدراسة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت، يقع بالجهة الجنوبية لوسط المدينة بالضبط بمحاذاة الطريق الوطني رقم (14) (طريق فرندة).

منهج الدراسة: اعتمد على المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، الاستمارة.

العينة: اختيار المعاينة النمطية.

وزعت الاستمارة على كل الأساتذة المكونين في المؤسسة محل الدراسة الذين يقدر عددهم بـ43 أستاذ ينقسمون على التخصصات المختلفة.

نتائج الدراسة:

- لا يوجد تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية، وذلك لعدم وجود استحداث في البرامج (النظرية، التطبيقية).

- لا توجد اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الاقتصادية، واستقبال ضعيف للمتخرجين من المعهد من قبل المؤسسات الانتاجية الخدمائية.

- المعهد رغم أنه يوفر تكويننا نوعيا، إلا أنه يعاني من نقائص متعددة لا سيما في الوسائل والإمكانيات ونقص عدد المؤطرين.

- أما بالنسبة لواقع الأساتذة وعلاقته بنوعية التكوين، فنجد هذا الأخير تؤثر فيه مجموعة من المتغيرات، كوجود العديد من الصعوبات التي تعيق الأساتذة في التدريس.

الدراسة الثالثة: دور عقود ما قبل الادمج في تكوين العامل، دراسة ميدانية بالقطب الجامعي المسيلة.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، من إعداد الطالبة: أودينة سليمة 2012-2013.

الإشكالية: هل لعقود ما قبل الادمج دور في تكوين العامل بالمؤسسة؟

فرضيات الدراسة:

فرضية عامة: لعقود ما قبل الادمج دور في تكوين العامل بالمؤسسة.

فرضيات فرعية:

- لعقود ما قبل الادمج دور في اكتساب معارف جديدة وتطوير معارفه السابقة.
- لعقود ما قبل الادمج دور في تأكيد المعلومات النظرية للعامل من خلال ممارسته الميدانية للعمل.
- لعقود ما قبل الادمج دور في تغيير اتجاهات العاملين نحو العمل وإكسابهم قيم إيجابية عن العمل.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: استمارة استبيان.

نتائج الدراسة:

- طور معظم العاملين بالمخابر معارفهم السابقة وذلك بإضافة معلومات جديدة إلى رصيدهم المعرفي من خلال العمل الميداني.
- إتاحة فرصة تحمل مسؤولية الأعمال المهمة لعقود ما قبل الادمج أدى إلى توسع معارفهم حول العمل عن طريق تجسيد الجانب النظري لدراساتهم في الجانب التطبيقي للعمل، فمن خلال هذا العمل تم توسيع المعارف الميدانية عنه.

- إن عقود ما قبل الادماج ساهمت في خلق قيم تنظيمية إيجابية لدى العاملين تمثلت في: التعاون، الإحترام، الإلتقان، الإلتزام...إلخ.

- تغيير وجهة نظر العاملين نحو العمل والمسؤولية من خلال مراقبة المشرف لأعمالهم وإرغامهم على الإلتزام بالقوانين التنظيمية.

ومنه يمكن القول أن لعقود ما قبل الادماج دور في تكوين العامل.

نقد الدراسات السابقة:

فيما سبق ومما قدمناه من دراسات سابقة نلاحظ أن هذه الدراسات تطرقت إلى جانب من الظاهرة والتي حاولنا في موضوع دراستنا أن نتطرق إلى جانب حديث للظاهرة المدروسة.

حيث أن الدراسة الأولى درست التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر مما ساعدنا في معرفة الحياة العملية للشباب في ظل التكوين المهني، أما الدراسة الثانية فكانت بعنوان التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل.

حيث من نتائج دراسة هذا الموضوع كان هناك خلل في البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني، مما أثار استفهامنا: هل باقي المعاهد تعاني من نفس الخلل؟ وهذا ما جعلنا نربطه بموضوع دراستنا وحل الإشكال.

أما الدراسة الثالثة فدرست دور عقود ما قبل الادماج في تكوين العامل، هذه الدراسة بينت للعامل كيفية اكتساب مهارات ومعلومات جديدة عن العمل، هذه الدراسات لم تعطينا كم هائل من المعلومات التي أردنا جمعها عن موضوعنا على أن موضوع دراستنا موضوعا حديثا لم يسبق أن درس من قبل، لكن كخطوة مبدئية ساعدتنا هذه الدراسات في تحليل وفهم الموضوع وبالتطرق إلى الدراسة الميدانية نستدرك ما جهلناه عن الظاهرة.

8- المقاربة السوسولوجية النظرية التي تناولت موضوع دراستنا.

البنائية الوظيفية:

أشار العديد من العلماء في علم الاجتماع في القرن التاسع عشر مثل أوغست كونت، هربرت سبنسر من خلال ما لاحظوه في الكائنات البيولوجية الحية والحياة الاجتماعية إلى تشبيه المجتمع بالكائن الحي، باعتبار المجتمع نسقا فإنه يتكون من عدة أعضاء مترابطة ومتفاعلة، فإن أي خلل يصيب بناء منها يؤثر بالتالي على الابنية الأخرى. (محمود عودة، 90).

مفهوم النظرية البنائية الوظيفية: هي من أقدم وأهم النظريات الاجتماعية المعروفة، وهي تستخدم في علم البيولوجي الذي يدرس مجموعة فصائل الحيوانات والنباتات، أما استخدامها في دراسة المجتمع فهي تنظر للمجتمع على أنه بناء يتكون من مجموعة المؤسسات أو الانظمة الاجتماعية الفرعية والنظام الفرعي الواحد يتحلل إلى الأدوار البنيوية، والدور الواحد يتحلل إلى الواجبات والحقوق الاجتماعية. (إحسان محمد الحسن، 2005، 31).

متى تأسست هذه النظرية ومن هم روادها:

تأسست في نهاية القرن التاسع عشر واستمرت بالنمو والتطور حتى منتصف القرن العشرين، استنادا إلى ظهور مفكرين اجتماعيين معروفين. (أوغست كونت، كولدن ويزر، كلود ليفي، ستراوس ومارسيل ماووس) بالإضافة إلى نشر مؤلفات مهمة (السكون الاجتماعي، علم الاجتماع الوضعي لكونت، الطوطمية لكولدن، البنى الأولية للقرابة لليفي ستراوس، وكتاب الهدية لمارسيل ماووس).

جميع علماء هذه النظرية ركزوا على موضوع البنى أو الأنساق الجامعية، التي يتكون منها البناء الاجتماعي بمختلف أشكاله، فهذه الأخيرة مهما اختلفت مضامينها وأشكالها إلا أنها متكاملة ومتضامنة، وهنا ظهور ما يسمى بالتكامل الاجتماعي.

بالإضافة إلى أنهم يدرسون تحليل البناء إلى عناصر أولية ويتناولون بالبحث والدراسة الترابط بين أركان النسق مع اشتقاق قوانين تتعلق بطبيعة تغير الأنساق من شكل إلى آخر. (احسان محمد الحسن، 2005، 32-33).

أهم الأعمال العلمية المنشورة عن النظرية البنيوية:

- 1- كتاب " الفلسفة الوضعية" لأوغست كونت: تناول الكتاب كل ما يتعلق بعلم الاجتماع الوضعي والوضعية، أي دراسة أجزاء المجتمع دراسة علمية موضوعية تعتمد على العقل والمنطق.
- 2- كتاب " الطوطمية" أو " عبادة الأوثان" لكولدن ويزر، اعتمد الكتاب على الافتراضات العقلانية، باعتبار الطوطمية تتكون من صفات ومزايا معقدة بعضها اجتماعي، وبعضها ديني، وبعضها الآخر طقوسي، وشيء معقد كهذا لا يمكن أن يظهر بصورة فجائية أو صدفية، فالطوطمية هي صنف من الاستجابات الحضارية المتشابهة التي تقوم بها عقول متناغمة لظروف بيئية واحدة.

- 3- كتاب " البنى الأولية للقرابة" لكلاود ليفي ستراوس، فهو يدرس الأسس الحقيقية التي يستند عليها والتي تكمل في النظرية النفسية لأواخر القرن التاسع عشر، بناء على الإدراك والتجربة.
- 4- كتاب "الهدية" لمارسيل ماووس، الذي يقول فيه بأن تبادل الهدايا بأشكالها المختلفة يكون تقريبا في جميع المجتمعات البشرية، فهي تتسم بصفات الإلزام والواجب والقصد (احسان محمد الحسن، 2005، 33-37).

المبادئ الأساسية العامة التي تعتمد عليها النظرية البنوية:

- 1- لكل مجتمع إنساني بناء اجتماعي متكامل.
- 2- البناء الاجتماعي هذا يتكون من نظم اجتماعية فرعية أو مؤسسات اجتماعية ذات أغراض محددة.
- 3- تكون هذه النظم الاجتماعية الفرعية مترابطة ومساندة بعضها مع بعض.
- 4- إذا حدث تغيير في أي من هذه النظم والمؤسسات فإن هذا التغيير لا بد أن يؤثر على بقية النظم.
- 5- البناء الاجتماعي يمكن تحليله إلى عناصره الأولية، وعناصر البناء الاجتماعي هي المؤسسات الاجتماعية والأدوار البنوية والحقوق والواجبات الاجتماعية.
- 6- للبناء الاجتماعي نسقين؛ النسق العمودي الذي يهدف إلى السيطرة والضبط والنسق الأفقي الذي يهدف إلى تحديد موقع المسؤولية ومراعاة الاختصاص وتقسيم العمل.
- 7- تعتقد النظرية البنوية بنظام قيم يحدد واجبات الأدوار وحقوقها ويرسم قنوات الاتصال بين الأدوار البنوية.
- 8- تحدد النظرية البنوية للعلاقة المتفاعلة بين الدور الاجتماعي والشخصية من جهة وبين الدور الاجتماعي والبناء الاجتماعي من جهة ثانية.
- 9- تحدد النظرية البنوية قوى أو عوامل الثبات وقوى أو عوامل التغيير الاجتماعي.
- 10- تحدد النظرية البنوية العديد من الظواهر التي ترسم أطر البناء الاجتماعي كالتبقة والبناء الطبقي والسكان والبناء السكاني... إلخ. (احسان محمد الحسن، 2005، 37-38).

الإضافات التي قدمها رواد النظرية البنوية:

إضافات قدمها أوغست كونت لتطوير النظرية البنوية:

- درس كونت المجتمع البشري في حالته السكونية، أي دراسة أجزائه البنوية في نقطة زمنية محددة.
- تكون النظم التي يتكون منها المجتمع متكاملة.

- إذا تغير نظام اجتماعي فرعي من نظم البناء الاجتماعي فإن هذا التغير لا بد أن يؤثر على بقية النظم إذ يغيرها من طور إلى طور آخر.

- تهدف دراسته السكونية للمجتمع إلى الوقوف على القوانين التي تحكم تماسك النظم وتضامنها.

- لا يعتبر الفرد عنصرا اجتماعيا إلا إذا تفاعل مع الآخرين وتضامن معهم بشكل جماعات ومنظمات متماسكة.

إضافات قدمها الكسندر كولدن ويزر لتطوير النظرية البنوية:

- نظر إليها من الزاوية الأنثروبولوجية عن طريق دراسته للطوطمية.

- الحضارة تتكون من أجزاء مادية وغير مادية، وهي من نتاج الإنسان الذي يكون مائلا في جميع أجزاء العالم.

- السمات الحضارية التي يبتدعها الإنسان في جزء من أجزاء العالم لا تبقى هناك بل تنشر إلى بقية الأجزاء.

- انتشار معالم الحضارة أو أجزائها قد لا يكون عن طريق الاتصال بل يكون عن طريق تشابه عقول البشر وطرق تفكيرهم.

إضافات قدمها كلاود ليفي ستراوس لتطوير النظرية البنوية:

- تبيان الأسس التي تستند عليها البنوية، وهذه الأسس هي نفسية تتجسد في الإدراك والتجزئة والأحاسيس التي تظهر في العديد من العمليات والظواهر الاجتماعية.

- أفكار الشخص البالغ هي حصيلة الخبرات والمعلومات والتجارب.

- معرفة الخبرات والتجارب الأولية عند الفرد إنما تمكن العالم الاجتماعي من معرفة طبيعة المؤسسات الاجتماعية.

- ان خواص التفاعلية لنظم القرابة هي المادة الأولية لتوليد وظهور النظم المختلفة التي يتكون منها البناء الاجتماعي.

- يدرس المتطلبات الأساسية التي يحتاجها النظام الاجتماعي لكي يستمر وينمو ويتطور.

إضافات قدمها مارسيل ماووس لتطور النظرية البنوية:

- ربط بين الهوية والعادات والتقاليد الاجتماعية ربطا انثروبولوجيا اجتماعيا.

- يطبق الهدية على موضوع تبادل النساء، فهناك أشخاص كثيرون يعطون نساء لرجال ويأخذون نساء منهم.

- الزواج التبادلي يكون متأصلا عادة بتحريم الزنا بالمحارم.
- الزواج التبادلي يكون مربوطا بظروف وأوضاع اجتماعية بنيوية معقدة منها الأفكار والمعطيات الدينية، الاحوال الاقتصادية والسياسية... إلخ. (احسان محمد الحسن، 2005، 39-42).

علاقة النظرية البنائية الوظيفية بموضوع الدراسة:

تكمن العلاقة في أن مراكز التكوين المهني ودار المرافقة والادماج مترابطان كالجسد الواحد، حيث أن أي خلل في أحدهما يؤثر على الآخر، إذ أن دار المرافقة مكملة لوظائف مراكز التكوين المهني، بحيث أنه لو لم تكن دور المتابعة لما كان هناك إقبال على مراكز التكوين المهني، بالإضافة إلى التواصل مع المؤسسات الأخرى التي توفر مناصب الشغل.

الفصل الثاني:

المناجعة والملك افقت المهنية

تمهيد:

إن التكوين المهني يعتبر من أهم السبل لرفع مستوى الموارد البشرية، والارتقاء بها لدرجة عالية من الجودة والاتقان مما يتيح لهم الفرصة لتعامل مع معطيات القرن الجديد.

المتابعة المهنية:

1- تعريف المتابعة المهنية:

تعتبر معيارا خارجيا يقيس فاعلية نظام التكوين، ولا يعتبر هذا التقييم جزءا متكاملًا من برنامج التكوين، ولكنه يعني بالأحرى تقييم البرنامج التكويني ويحاول هذا التقييم الإجابة عن هذه الأسئلة الأساسية: هل تقوم نواتج النظام (الخريجون) بأداء واجبات ومهام وظائفهم بكفاءة مرضية؟ هل يؤدي النظام إلى النتائج المستهدفة؟ هل يساوي النظام ما استثمر فيه من موارد؟ ما التغيرات التي طرأت على واجبات ومهام عناصر الوظائف منذ تحليل بيانات الوظائف؟ ما التغيرات التي يجب إدخالها على نظام التكوين؟ (وليم تريس، 2004، 708).

2- أهداف متابعة المتخرجين:

1. جمع معلومات تفصيلية فيما يخص مدى فعالية أداء خريجي برنامج التكوين.
2. تحديث بيانات وظيفية للتأكد من اشتغال النظام على المتطلبات الوظيفية الحالية.
3. تحديد مواطن الضعف على وجه التحديد في نواتج النظام حتى يمكن علاجها. (وليم تريس، 2004، 709).

3- أهمية متابعة المتخرجين:

لا يمكن تحقيق صلاحية أي نظام تكوين بدون برنامج متابعة إذ تعتبر عملية المتابعة حيوية لخمس مجموعات هي:

1. المتكونين: يضمن برنامج المتابعة أن برنامج التكوين يلبي فعلا احتياجات المتكونين على رأس العمل.
2. المكونون: يحتاجون إلى معلومات مرتدة عن فاعليتهم في إعداد الفرد لوظائف محددة، ويقومون بإدخال التغيرات في البرنامج اعتمادا على الحدس، بالإضافة إلى معرفة المكونين أن جهودهم تؤدي إلى النتائج المطلوبة بمستوى الجودة المرغوب فيه يعتبر أمرا معززا ومثيرا لأدائهم.

3. مصمموا النظم: يوفر لهم برنامج المتابعة أفضل معيار لقياس فاعلية النظام الذي قاموا بتصميمه، بالإضافة إلى توفيره لوسيلة موضوعية موثوق بها، للحفاظ على حداثة النظام.
4. مدير التكوين: يجب قياس مدى جودة الأداء لمدير التكوين على ضوء أداء خريجي البرامج التكوينية، وتعتبر هذه النواتج عن نظم التكوين التي يقوم المدير بإدارتها ومن المؤشر النهائي لقيمة إدارة التكوين وخدماتها.
5. الإدارة التنفيذية: يحتاج المشرفون برنامج المتابعة لمعرفة بيانات موضوعية لتؤكد لهم أن النظم التي تم إعدادها لتلبية احتياجاتهم من التكوين تلي بالفعل احتياجات المنظمة، كما يحتاجون إلى التأكيد على أن البرامج ستستمر في تلبية هذه الاحتياجات. (وليم تريس، 2004، 710).

4- طرق جمع بيانات المتابعة:

هناك ثلاث طرق متكاملة لجمع بيانات المتابعة:

- أ. المتابعة في المواقع: إن أفضل مصدر موثوق به للبيانات الخاصة بمدى جودة أداء نواتج نظام التكوين للواجبات الوظيفية هو المتكويين أنفسهم ومشرفوهم المباشرين وأفراد الإدارة الآخرون، على ذلك فإنه يجب أن تستخدم المتابعة في الموقع، باعتبارها طريقة رئيسية لتحقيق صلاحية نظام التكوين وتحديثها ويجب اختيار وتكوين فرق مؤهلة للملاحظة والمقابلة لإجراء المتابعة في الموقع، وأن تكون هذه الفرق قادرة استخدام إجراءات ووسائل المقابلة المقننة والملاحظة وما يرتبط بهما من أدوات لجمع البيانات، وتشمل المقابلة في الموقع على ملاحظة ومقابلة خريجي البرنامج على رأس العمل ومقابلات المشرفين والمديرين، ويجب على الأقل مقابلة عينة من خريجي جميع نظم التكوين المهني. (وليم تريس، 2004، 710).
- ب. تقرير المشرفين التنفيذيين: يعتبر إعداد جدول لتقارير المشرفين المباشرين لنواتج النظام وسيلة ثانوية لتقويم النظام وتحديث البيانات الوظيفية، فما دام المشرفون المباشرين يقومون بتوجيه أنشطة الخريجين بشكل يومي، فإنهم يكونون في وضع ممتاز لتوفير البيانات عن نقاط القوة والضعف في أداء الخريجين، وإعداد تقرير عن التغييرات في الواجبات والمهام التي يطلب من المتخرجين القيام بها، وتتطلب عملية التقويم نوعين من التقارير: تقارير فورية، تقارير دورية، عن مدى كفاية نواتج البرامج، تعتمد الفترة الزمنية التي تغطيها هذه التقارير على عدد من المتكويين الذين يتم تكليفهم بالعمل في الوحدة التنفيذية والفترة الزمنية بين التخرج والتكليف بالعمل. (وليم تريس، 2004، 711).

ت. الاستبيانات المسحية: يمكن استخدامها باعتبارها وسيلة مكمل للبيانات التي تم الحصول عليها باستخدام أساليب المتابعة الأخرى، بالإضافة إلى أنه يمكن استخدام البيانات كوسيلة بديلة لجمع البيانات المطلوبة في فترات التنسيق وعدم توافر الاعتمادات اللازمة لإجراء المتابعة في الموقع. (وليم تريس، 2004، 712).

5- دار المرافقة والإدماج:

هي جهاز خاص للمرافقة والتنصيب في مناصب العمل وتوفير مشاريع لتجسيدها على أرض الواقع من طرف خريجي قطاع التكوين المهني والتمهين.

ودار المرافقة تتكون إلى جانب ممثلين عن قطاع التكوين والتعليم المهنيين من ممثلين عن أجهزة الدعم المتمثلة في: ANEM – ANGEM – CNAC – ANSEJ

تتكفل دار المرافقة بخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص بما يلي:

في مجال إنشاء المؤسسات:

مرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسة/ صياغة المشروع وتركيبه والانطلاق فيه/ متابعة إنشاء المؤسسة عن طريق التكوين في التسيير والإرشادات.

في مجال الإدماج:

تسهيل إدماج خريجي التكوين في سوق العمل.

جمع عروض العمل.

تزويد المؤسسات الاقتصادية بمعطيات خريجي مراكز التكوين حسب التخصص، الجنس ومستوى التأهيل في كل مؤسسة.

في مجال المجالين:

إنشاء بنك معطيات خاص بإنشاء المؤسسات.

إنشاء رصيد وثائقي يتعلق بالتكوين والشغل وإنشاء النشاطات.

تمكين الشباب من الولوج لشبكة الانترنت في إطار مرافقتهم على إنشاء المؤسسات والإدماج في عالم الشغل.
(<https://www.facebook.com/maip.tebessa>)

6- أهمية دار المرافقة والإدماج:

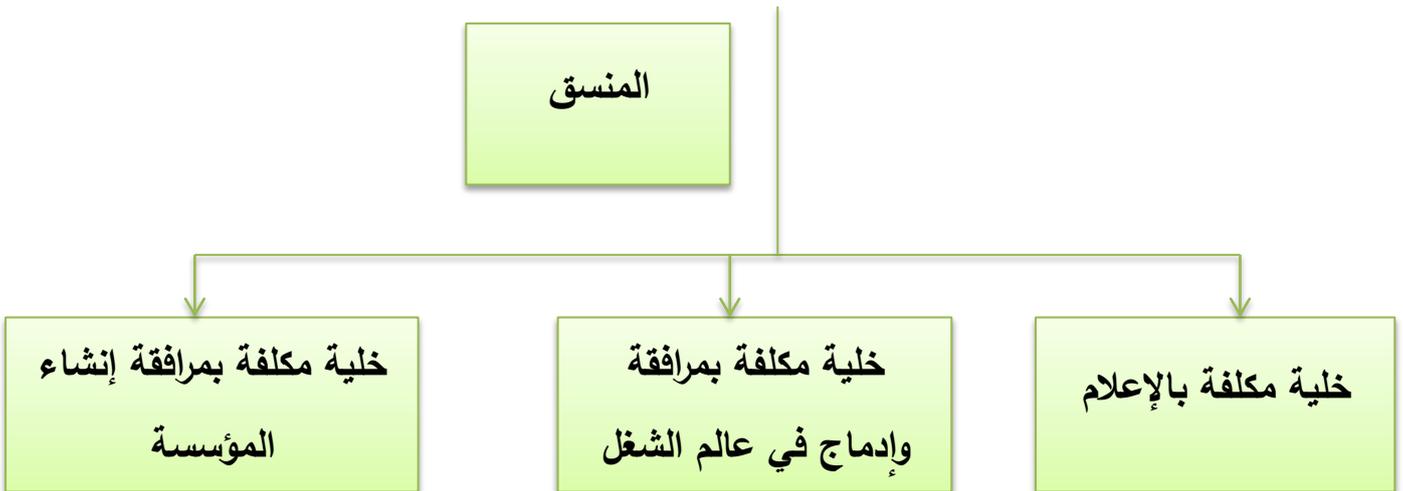
هي فضاء لتبادل الآراء والخبرات بحيث تلتقي فيها المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني، سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة وكذا الحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

تقوم بإعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كافة مراحل إنشاء المؤسسة.

تسهل الإدماج لصالح خريجي مراكز ومعاهد التكوين وجمع عروض العمل، وتزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بالمتخرجين حسب التخصصات وحاجيات المؤسسات.

فتح آفاق جديدة لدعم مشاريع الشباب من المتخرجين، خاصة في مجال استحداث وخلق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، إلى جانب توفير يد عاملة متخصصة في عدة مجالات لصالح المؤسسات الاقتصادية.

7- الهيكل الإداري لدار المرافقة والإدماج.



يضاف إلى هذا التعداد ممثلي وكالات الدعم وهي:

ممثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

ممثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)

ممثل الوكالة الولائية للشغل (ANEM)

ممثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC)

خلاصة:

ان استيعاب الأيدي العاملة الكفأة، يتطلب ضرورة رسم سياسات التكوين المهني تبرز فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات وهذا ما تطرقنا إليه؛ المتابعة المهنية بالنظر إلى أهدافها وأهميها.

الفصل الثالث:

النكحين المهيئين والإتجاه المهيئ

تمهيد:

لقد عرف قطاع التكوين المهني اهتماما كبيرا في كل دول العالم خاصة في الفترة الأخيرة وهذا على اعتبار أنه الركيزة الأساسية التي يبنى عليها الازدهار والتقدم .

وعليه قامت الجزائر بسلسلة الإصلاحات الاقتصادية الجديدة، تضمنت اصلاح المنظومة التكوينية والاهتمام بتكوين الشباب مهنيا في مجالات مختلفة ومنحهم المهارة والخبرة الكافية لتمكينهم من الوقوف امام متطلبات العصر الحديث ودمجهم في قطاع التشغيل.

1- مفهوم التكوين المهني:

هو مجموعة النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة. (بوثلجة غياث، 1992، 03).

عرفت وزارة التكوين سنة 1995 التكوين المهني بأنه: "أي نشاط يسمح باكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات والمهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ ومستعد لنيل عمل بغض النظر عن مستوى ونوعية العمل الذي سيناله". (واضح العمري، 2006/2005، 67).

يعرفه غاردالي P.Gardalie: بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات، تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام اخرى. (عبد الكريم قريشي، 1998، 23).

مراحل تصميم نظم التكوين: من الأساليب الأساسية المستخدمة في تصميم التكوين برنامج أو منهج يتكون من 5 مراحل بما يسمى منظومة التكوين وهي:

1- التحليل 2- التصميم 3- الإعداد 4- التطبيق 5- التقييم.

وهي عملية تنتقل من خطوة إلى أخرى بآلية تساعد المتخصصين في مجال التكوين على التخطيط للبرامج التكوينية وتطويرها، وهي لا تحتوي على أي أدوات معروفة في عالم الأعمال رغم أنه يستحيل تطوير أي برنامج تكويني علمي وموضوعي ومتكامل بدونها. (ابراهيم رمضان ابراهيم الديب، 2009، 81-88).

مراحل تصميم نظم التكوين



2- أهداف التكوين المهني:

- 1- تحسين مهارات ومعارف وقدرات الأفراد، مما يساهم في رفع مستوى الأداء.
- 2- إحداث التعديلات في الأداء بما يتفق مع متغيرات العصر الحديث. (نوال عبد الله الشيخ، 1989، 89).
- 3- جعل الفرد قادرا على القيام بمسؤولياته وزيادة في إنتاجيته.
- 4- له الأثر المباشر في تنمية القوى العاملة. (بلقاسم سلاطينة، 1979، 125).
- 5- يهدف إلى تعليم الأفراد المهارات والمعارف والتكنولوجيا الحديثة لرفع مستواهم المهني، وهذا من أجل تكيفهم مع الظروف الطارئة أو الجديدة. (غياث بوفجلة، 2003، 14).
- 6- رفع مستوى الكفاءات وتنميتها في المؤسسة بالإضافة إلى منح الأفراد العاملين في المؤسسات المعارف الضرورية لزيادة ورفع فعاليتهم في العمل. (جون بياغ سيتو، 2000، 105).
- 7- زيادة الانتاجية ورفع معنويات الأفراد العاملين في المؤسسة، كما يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره. (عبد الغفار حنفي، 1997، 74).

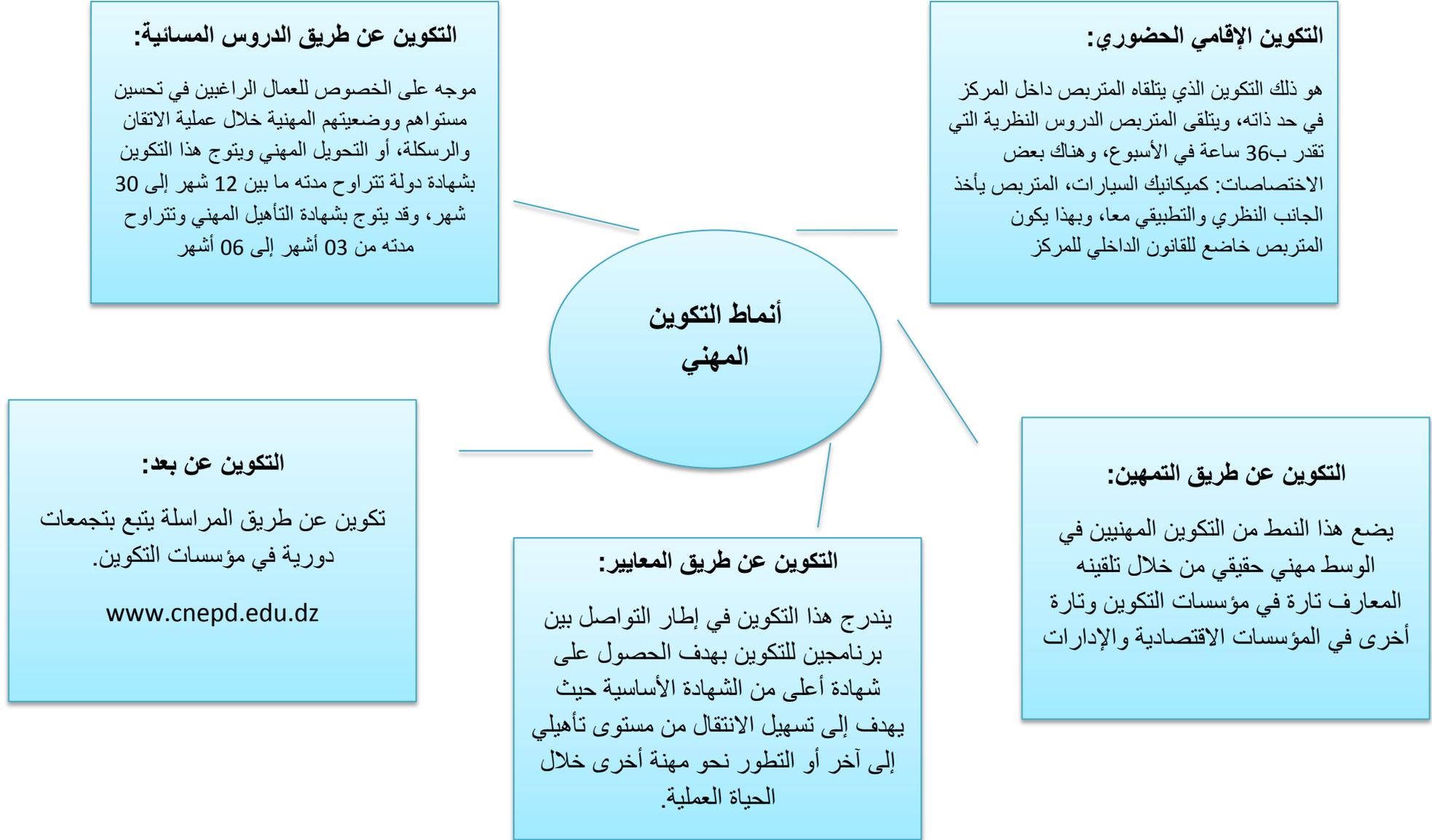
أنماط وأنواع التكوين المهني:

- 1- التكوين الإقليمي: يمثل الشكل التقليدي في التكوين المهني، حيث يتم بشكله النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني. (غياث بوفجلة، 2006، 18).

هناك ثلاث فترات لاستقبال المتكويين في التكوين المهني الإقليمي، (جانفي، مارس، سبتمبر) حيث أن غالبية الملتحقين به من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية الوطنية. (غياث بوفجلة، 2006، 18).

- 2- التمهين: يتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية سواء في قطاع عام أو خاص، تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويننا نظريا مكتملا، ويعتبر التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة إذا أحسن استغلالها وقام كل من مسؤولي المؤسسات الانتاجية بأدوارهم المنوطة بهم وهو نمط يتناسب مع إمكانية الدول النامية، لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين. (غياث بوفجلة، 2006، 18).

- 3- التكوين عن بعد: هو تكوين يتم بالمراسلة، يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (NEPD)، فيإلى جانب الدراسة الذاتية للمتكونين فهم يتابعون حصصا في مراكز التكوين المهني تحت إشراف مؤطرين تابعين لتلك المراكز، حيث يمارسون أعمالا تطبيقية. (غياث بوفجلة، 2006، 19).
- 4- التكوين المسائي: هو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال، ويتم في مراكز التكوين المهني مساءا بعد الانتهاء من مهامهم العادية، يعتبر هذا النمط أقل تطورا. (غياث بوفجلة، 2006، 20).



3- شروط فعالية التكوين المهني:

1- اختيار المتكويين وتأهيلهم: إن المكون هو من العناصر البالغة الأهمية في نجاح أو فشل التكوين، ومن ثم فإن اختيار وإعداد المتكويين الأكفاء يعتبر من الشروط الرئيسية في النشاط المتكامل، ثم إن الدولة تنفق أموالاً طائلة على التكوين، ولكنها لا تحصل على عائد يتناسب مع هذا الانفاق، نظراً لعدم اهتمامها بتسمية فئة من المتكويين القادرين على إنجاز الأهداف التكوينية بكفاءة وفعالية. (علي السلمي، 1985، 1348).

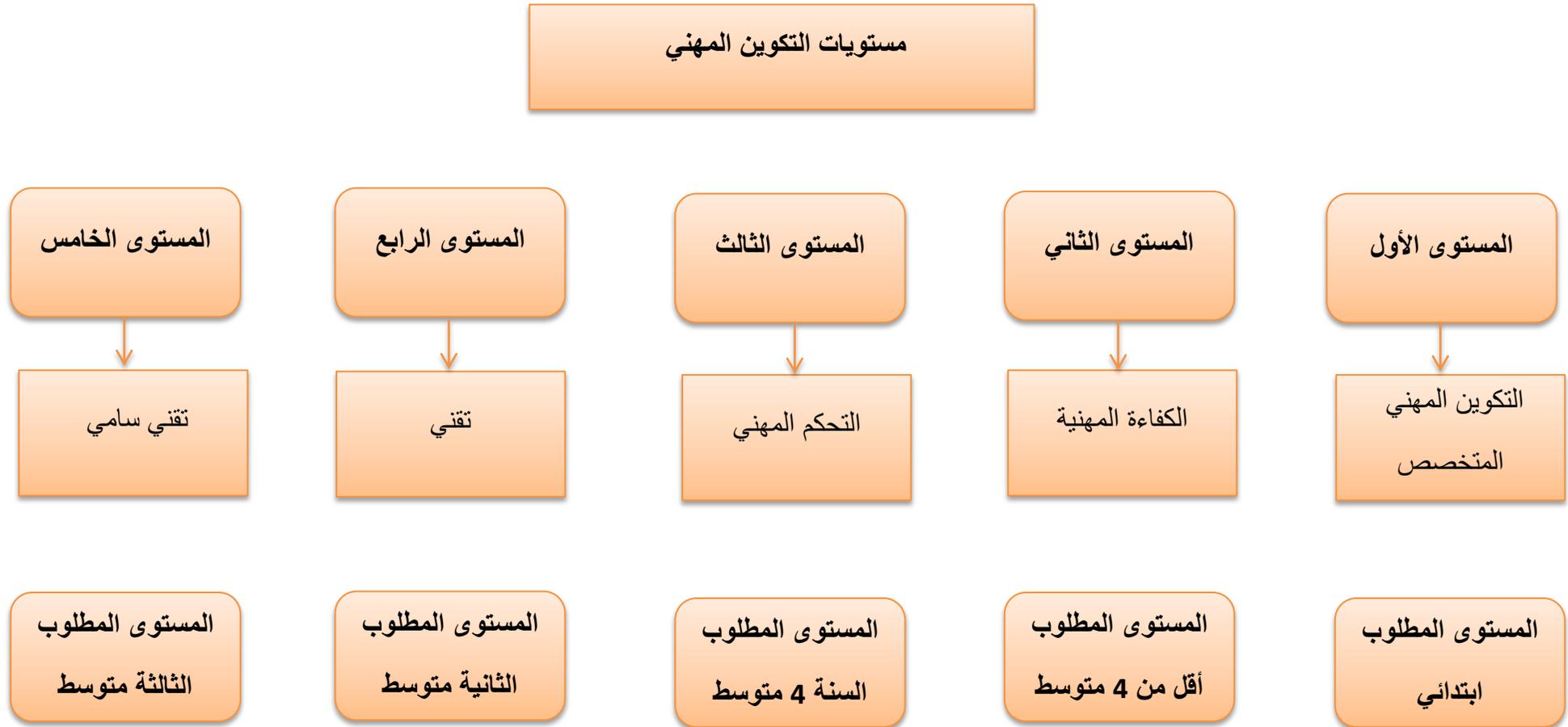
2- اختيار المتكويين: إن المتكون هو المقرر الأخير لمدى فعالية وكفاءة التكوين من حيث درجة اكتسابه للمعلومات والمهارات والاتجاهات الجديدة، ولا بد من مشاركة المرشد المهني لمساعدة المتقدمين في التعرف على قدرتهم واستعدادهم، وإنجاز قرار الخيار المهني في ضوءها، وتكييف طموحاتهم ورغباتهم المهنية لتلائم المهنة المتخصصة في حال تعذر تحقيق الخيار المهني المرغوب، وذلك لتلبية احتياجات المجتمع. (المهندس أحمد مصطفى، 2001، 58).

3- تعاون الإدارة: إن مهمة الإدارة أن تقبل على النشاط التكويني عن اقتناع حقيقي بأهميته وبما يمكن أن يتحقق عنه المشروع من فوائد، وينعكس هذا الاقتناع الحقيقي بالتكوين في تشكيل وتخطيط وتنظيم النشاط التكويني وتوفير كافة الإمكانيات المالية والبشرية اللازمة، كذلك ينعكس اهتمام الإدارة واقتناعها بالتكوين في المتابعة الحقيقية لهذا النشاط والتقييم السليم لإنجازاته ومدى فعاليته. (علي السلمي، 1985، 348).

4- توفير التسهيلات التكوينية: تحدد بنود التجهيزات في ضوء مستلزمات تنفيذ عناصر المنهاج التكويني، أما كمياتها فتحدد في ضوء حجم القبول والزمن المخصص لكل عنصر تكويني، وبذلك تضمن معاملات استعمال عالية لبنود التجهيزات، ويفضل اتباع نهج محطات التكوين المهني في تنظيم المشاغل التكوينية في معاهد التكوين المهني، ونظام تدوير الطلبة للاستفادة القصوى من التسهيلات التكوينية وتخصيص مكون لكل محطة تكوينية أو أكثر في ضوء إعداد الطلبة. (المهندس أحمد مصطفى، 2001، 57).

4- أهمية التكوين المهني:

أصبح للتكوين دور مهم في حياة الأفراد والمنظمات في العصر الحديث لا يمثل مكانة خاصة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أساليب العمل، وذلك عن طريق محاولة إحداث تغيير في مهارات الأفراد وقدراتهم من ناحية وتطوير أنماط السلوك التي يتبعونها في أداء أعمالهم من ناحية أخرى.



5- الإدماج المهني:

مفهوم الإدماج المهني: يعرف على أنه انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قادتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة. عرفه أحمد زكي: بأنه المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت والجمعيات أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة. (بداوي أحمد زكي، 1997، 171).

يعتبر الإدماج المهني ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الانتاجية كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم، التوافق، التكيف والتكامل.

أشكال عملية الإدماج:

- 1- الإدماج الاجتماعي: يعرف بأنه "تكيف الجماعات والأفراد بطريقة تؤدي إلى تكوين مجتمع منظم بحيث تؤدي هذه الجماعات أو هؤلاء الأفراد أوجه النشاط الذي ينصرفون إليه، بأقل قدر من التوتر أو النزاع". (حيدر ابراهيم علي، 1995، 774)
- 2- الإدماج السياسي: باعتبار أن الدولة هي الأساس في عملية الاندماج السياسي بمحاولتها دمج الأفراد فيها وجعلهم يؤمنون بقوانينها ومبادئها، يتم ذلك عن طريق النقابة ووسائل الإعلام.
- 3- الإدماج الثقافي: يقصد به التوافق بين معايير ثقافية معينة فكلما كانت درجة التوافق مرتفعة كلما كانت درجة الاندماج مرتفعة أيضا. (الجويلي ومحمد الهادي، 1994، 38).
- 4- الإدماج المعياري: تلاؤم سلوك الأفراد مع المعايير أي كلما نلاحظ عدم وجود تناقض ومنظومة القيم والمعايير كلما ارتفعت درجة الاندماج، ويمكن تحديد مؤشر الجريمة لتحديد العلاقة بين الفرد وهذه المنظومة.
- 5- الإدماج الاتصالي: تبادل الدلائل داخل الجماعة وهنا تتم دراسة شبكة الاتصالات بين الأشخاص.
- 6- الإدماج الصناعي: إن الانتقال من اقتصاد ريفي إلى اقتصاد صناعي طرح مشكل اندماج الشباب في المنشأة الصناعية، ويعتبر الفرد مدمجا في عمله، إذا كان يجعل من هذا العمل خلافا انفعاليا له أهميته وإذا كان العمل يعني الشيء الكثير بالنسبة إليه، وهذا ما تؤكدُه البنائية الوظيفية التي ترى ان الوظائف الدائمة

تشكل من العديد من الوظائف المساندة التي تساعد على استقرار المجتمع وحياة الفرد.(الأسود شعبان الطاهر، 2003، 39).

6- المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

1- التوجيه المهني ودوره في الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

نشأ التوجيه عام 1909 على يد فرانك بارسونز، الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا والذي يعتقد بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة، ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

- وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.
 - تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه.
- ومن ثم فإن التوجيه المهني يستخدم الأساليب العلمية والمنهج العلمي في تحديد المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها.

- المساعدة على فهم القيم التكنولوجية الحديثة التي تساعد على التكيف مع متطلبات الحياة التكنولوجية.
 - مساعدة المتكويين على التكيف مع متطلبات العمل الذي سيعملون فيه من خلال اتجاهات إيجابية نحو الآلات والتعامل معها واحترام قدرتها وحدودها.
 - توجيههم إلى طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل.
- (اياد محمود عبد الكريم والمحيوي زناد سعد، 2001، 116-121-122).

يشارك مستشار التوجيه المهني والتقييم في إنجاز التحقيقات والدراسات والاستطلاعات التي تنفذ في إطار البحث عن التكيف فيما بين التكوين والشغل. (Djenkal ameziane, p55).

إن عمل التوجيه لا يقتصر على الاختيار المهني السليم فقط بل يتواصل طيلة مسار التكوين المهني في شكل مرافقة المتربصين بواسطة عمل إعلامي تحسيبي يعرفهم بكل الميكانيزمات والتنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الإدماج.

ويتم خلال عملية التوجيه اعتماد جملة من التقنيات لمعرفة الفرد وما يمتلكه من قدرات ومدى ملاءمته لموطن الشغل المعروض أو موطن التدريب والتكوين المهني.

ومن بين هذه التقنيات ما يلي:

- 1- تنظيم حصص في تقنيات البحث عن شغل: تمكنهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم من خلال إلهامهم بجملة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل (السير الذاتية، الإجابة على عروض العمل...).
- 2- محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني.
- 3- بناء المشروع المهني وتجيده على أرض الواقع ومتابعته.
- 7- دور التوجيه في الإدماج المهني:

إن أول ما بدأ به التوجيه بدأ بالتوجيه المهني، وكان ذلك على يد "فرانك بارسونز" سنة 1909 بأمریکا، الذي يعتبر كتابه "اختيار المهنة" انجيلا للتوجيه يجب على كل متخصص في الميدان في رأي "دونالد باترسون" قراءته من وقت لآخر. (سعد جلال، 1992، 78).

ويمكن أن نلخص الدور الذي يلعبه التوجيه في الإدماج المهني في النقاط التالية:

- إن مساعدة ومرافقة المتكون أثناء المرحلة التكوينية يساعده بشكل فعال على حسن تكوينه وبالتالي على حسن إدماجه في عالم الشغل.
- إن التوجيه الذي هو عبارة عن فهم الذات وفهم البيئة المحيطة والتكيف معها هذا معناه أن هذا الفهم ينسحب آليا أثناء عملية الإدماج المهني.
- إن التوجيه الذي هو عبارة عن اقتراح أحسن الحلول للمشاكل التي تعترض المتكون في عملياته التكوينية، معناه صرف طاقته وجهده فيما يخدم حسن تكوينه.

- كانت حركة التوجيه المهني التي بدأت خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينيات (من القرن الماضي) هي مهد حركة الإرشاد والتوجيه، وكان التوجيه المهني يدور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة، وخلال تلك الفترة كان الإرشاد يعتبر أسلوباً معاوناً في جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوفيق بينهما. (يوسف مصطفى القاضي ومحمود عطا حسين، 1981، 32).
- إن حسن الأداء في العمل من حسن اختيار المهنة في العملية التكوينية، وذلك باحترام مبدئي "باترسون" في التوجيه المهني، وهما: دراسة الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله من جهة، ومد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول من جهة ثانية، حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تتلاءم مع قدراته ورغباته.
- إن التوجيه يسعى دائماً لتقليص الهوة بين ما يتلقاه المتكون بصفة خاصة والتلميذ بصفة عامة وبين ما يواجهه في الحياة العملية.

خلاصة:

ومحل القول أن للتكوين المهني أثر كبير وواضح على الانتاجية من حيث الجودة والتي تعبر عن التطور المستمر للعمليات والأنشطة وهذا التطور يتم من أجل التنافس، وبهدف التميز في السوق فقد تتلف الأهداف التكوينية والطرق والأساليب المستعملة ولكن الأكيد أن الهدف الأمثل هو اكتساب الفرد الكفاءة المهنية وهذا بغرض إدماجه في الوظيفة التي تتناسب مع كفاءته وهذا من خلال التوجيه والمرافقة.

الفصل الرابع:

المناجاة للمنجح جين، المهنيين، والإكماماج المهني

تمهيد:

ان التكوين المهني يسهل ادماج المتكويين في سوق العمل، والتقليل من معدلات البطالة يقتضي وجود علاقة تربط بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل بالإضافة الى التعرف على الطريقة المتبعة في الإدماج في عالم الشغل.

1- مشكلات التشغيل والبطالة:

إن التوسع الهائل الذي شهدته التكوين المهني في تسعينات القرن الماضي قد تترافق مع النمو الإقتصادي نسبيا، ففي تلك الحقبة استمدت الجزائر دخلها الاقتصادي من مواردها الوفيرة من النفط والغاز، ومع مطلع القرن 21 فقد تغيرت الظروف الاقتصادية كليا، والتطور الاخير للتكوين المهني قد حصل في سياق أزمة اقتصادية ومالية متعاضمة جاءت انعكاسا لسياسة اقتصادية وطنية غير متكيفة. (جميل سالم، 1990، 14).

فعلى صعيد الفعالية الداخلية أفضى تزايد أعداد المسجلين والذين قدر عددهم بـ11656 سنة 2006. (الديوان الوطني للإحصائيات، 2008، 28).

والذين تترافق مع القيود المالية، فأدى إلى تردي واضح في نوعية الخريجين، أما على صعيد الفعالية الخارجية فإن نسبة كبيرة من خريجي التكوين المهني تجد صعوبة في الانخراط في سوق العمل، وبالتالي تفشي البطالة وانتشارها على جميع الأصعدة. (جميل سالم، 1990، 14).

فالبطالة أصبحت في العشرية الأخيرة تشكل محور اهتمام الباحثين والسياسيين نظرا لتفاقمها وتأثيرها على الاستقرار الاجتماعي والسياسي، ففي 1989 كان معدل البطالة 19.8% ثم ما لبث أن ارتفع إلى حوالي 29% سنة 1996 قبل أن تعود إلى 28% سنة 2001، ثم لتبلغ سنة 2005 نسبة 25%. (كمال محمدي، 2005، 8)، كما أن هذا الارتفاع الأخير في معدل البطالة قد أصاب كذلك خريجي التكوين المهني، ففي عام 1986 قدرت نسبة العاطلين بـ28% من الشباب الذين تابعة تكويننا مهنيًا. (جميل سالم، 1990، 14)، ثم ما لبث هذا الرقم أن تضاعف في سنوات قليلة ليصل إلى 76.5% وترجع أسباب ارتفاع هذه الظاهرة إلى:

1- ارتفاع معدل النمو الديمغرافي الذي عرفته الجزائر في فترة ما قبل التسعينات حيث تجاوز في المتوسط 28% سنويا، وهذا ما أدى إلى نمو متسارع في حجم القوة العاملة.

2- تتسم سوق اليد العاملة المؤهلة بطابع مؤسسي ضعيف، طالما أن عمليات التوظيف لا تتم بوجه العموم عبر وسائل مؤسسية منظمة، وهذا لأن عملية التوظيف خاضعة أساسا لعوامل لا تمت بصلة إلى المقتضيات التقنية للوظائف المطلوب ملؤها، وإن كانت حيازة الشهادات المطلوبة تشكل عادة شرطا ضروريا، إلا أنها ليست دوما شرطا كافيا، فعادة ما تلعب العلاقات الشخصية والاجتماعية أو السياسية دورا حاسما في هذا المضمار. (جميل سالم، 1990، 18).

إن الدراسات التي قامت بها العديد من المؤسسات المختصة تؤكد على أنه للحد بشكل كبير على هذه الظاهرة، فذلك يستدعي إنشاء ما بين 700 و750 ألف منصب لمدة ثلاث سنوات متتالية، فقد أكدت الدراسة التي قام بها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول البطالة أن:

1- هذه الظاهرة تنتشر بشكل كبير في الأوساط الفقيرة (حوالي 44%) وذلك بسبب قلة الفرص المتاحة والمحابة الجهوية وغيرها.

2- تنتشر البطالة بنسبة 80% في أوساط الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة.

3- ثلث طالبي العمل هو من طالبي العمل لأول مرة، أي بدون خبرة مهنية.

4- إن 73% من طالبي العمل هم من دون المستوى المتوسط.

ومنه يمكن القول أن الجزائر أولت في السنوات الأخيرة اهتماما خاصا بمسألة الشغل والبطالة، وهذا من خلال إعداد استراتيجية جديدة لإدماج الشباب من خلال تطبيق سياسة تهدف إلى تحسين فعالية النشاطات المنجزة، وتحديد طرق العمل (ANSEJ, 2008, 2) إلا أن الواضح أن سياسات ترقية التشغيل المعمول بها حاليا قد بلغت محدوديتها بالنظر إلى المتطلبات الاجتماعية والاقتصادية الجديدة التي تفرضها مقتضيات العولمة.

2- الآليات والاستراتيجيات التي تؤدي إلى فعالية مخرجات التكوين المهني:

أ. آليات خاصة بالمتخرج: هذه الاستراتيجية شملت 4 مراحل تمثلت في:

1- مرحلة ما قبل الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني:

- نشر الوعي المهني في بيئة عمل مراكز التكوين المهني والمجتمع المحلي ومواقع العمل والتعريف بنشاطات هذه المراكز وبرامجها وفرص التكوين المتاحة عن طريق إعداد منشورات تعريفية وتوزيعها في المدارس.

- تنظيم مؤسسات التعليم العام زيارات دورية للمعاهد أو المراكز التكوينية ومخاطبة الطلبة للتعريف بالمركز ونشاطاته وبرامجه وتخصصاته.
- إنشاء علاقات توأمة مع المدارس القريبة من المراكز التكوينية وتبادل الخدمات وتشجيع طلبتها للالتحاق بهذه المراكز.

2- مرحلة الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني:

مساعدة المتحقيين في اختيارهم المهني من قبل مستشار التوجيه المهني وفق الأسس التالية:

- قدرات الفرد واستعداداته.
- ميول الفرد ورغباته.
- حاجات المجتمع وسوق العمل.
- متطلبات المهنة وشروط الالتحاق بها.

3- مرحلة ما قبل التخرج:

- تعريف من هم على وشك التخرج، كيفية البحث عن عمل بأجر وتقديم طلبات العمل وطلبات الاقتراض كمراكز الاقتراض، والدعم المخصصة بتوفير الدعم المالي للإنشاء مؤسسات العمل الصغيرة للحساب الخاص.
- تزويد الطلبة المتخرجين بمعلومات عن متطلبات المهنة بالتنسيق مع المعنيين في نظام معلومات سوق العمل ومراكز وكالات التشغيل.

4- مرحلة العمل (التشغيل):

- استثمار المعلومات المتحصل عليها من نتائج الدراسات التتبعية للمتخرجين في نشاطات التوجيه والإرشاد المهني في معاهد التكوين المهني في مراحل المختلفة.
- زيادة ارتباطية المناهج الدراسية بمتطلبات العمل المهني في سوق العمل.
- إعداد محتويات والمواد التكوينية بشكل وحدات جزئية يغطي كل منها بشكل متكامل الجوانب المعرفية الأدائية والسلوكية المهنية في هذه الوحدات.

- مواصلة تحديث المناهج والمقررات الدراسية لمواكبة المستجدات والتغيرات الناجمة عن التطور التقني في ميادين العمل.

- توفير التسهيلات والتجهيزات والوسائل التكوينية في ضوء متطلبات المناهج وإعداد الطلبة.

- الارتقاء بمكانة المكون العلمية والاقتصادية والاجتماعية.

- البدء في إعداد برامج المكونين قبل الخدمة وفي أثناءها، وهذا بإنشاء المعاهد ومراكز لهذا الغرض والاهتمام بالتكوين الميداني في مواقع العمل لمواكبة التطورات التقنية فيها والمؤثرة في أساليب العمل وإجراءاته.

ب. الآليات الخاصة بأصحاب العمل:

- مشاركة أصحاب العمل (العاملين في الميدان) في إعداد المعايير المهنية الوطنية وحصر الكفاءات والمهارات، وإعداد محتويات ومواد المنهاج والوحدات التكوينية.

- التنسيق بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات العمل من أجل تسهيل قيام المكونين بتربصات تساعد في فهم طبيعة العمل.

- تفعيل دور القطاع الخاص في تطوير سياسات التكوين المهني.

- فتح المجال للمشاركة لقطاعات العمل والإنتاج أي إعطاء فرص للعاملين في الميدان وفي مواقع العمل:

1. إعداد الوصف المهني لمسميات الأعمال كما تدرس في سوق العمل.

2. تحديد ظروف الأداء وشروطه.

3. التحقق من مصداقية المعايير الوطنية واعتمادها.

4. تصميم الاختيارات المهنية.

3- آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

1- التمرن على تقنيات البحث عن الشغل:

يستفيد المتربصون في التكوين المهني زيادة على البرامج الرسمية من نشاطات هامة تعلمهم وتمرنهم على تقنيات ومنهجية البحث على الشغل قصد تحضير أنفسهم للإندماج أحسن وأفضل في عالم الشغل.

ويحتوي برنامج تقنيات البحث عن الشغل على عدة أجزاء منها:

الجزء الأول: مخصص للتحليل الوضعي فيما يخص البحث عن الشغل، و يبقى الهدف الرامي إليه على هذا المستوى هو تنمية السلوكيات من النوع العاطفي لدي المتربصين الذين هم مطالبون بالتدريب على تحليل او ضاع حقيقة ومحتويات الوثائق. (Djenkal Ameziane .P84).

الجزء الثاني: مخصص لاكتساب المعارف و المعلومات واكتشاف المحيط الإقتصادي و الإجتماعي

الجزء الثالث: يجعل المتربص قادرا على التحكم في كفاءات و اجراءات التوظيف من فهم؛ للشروط المطلوبة، اتقان كيفية وصف او تحرير طالب التوظيف.

الجزء الرابع: يتضمن التمرين على كيفية مواجهة اختبارات المسابقة خاصة منها الروايز النفسية التقنية و المحاورة من اجل التوظيف، ويوضح هذا الجزء من البرنامج الدور المحدد لمختلف المصالح العمومية التي تقدم الاعلام الكامل حول الشغل وسوق العمل، و قضايا ادماج الشباب.

الجزء الخامس: يعالج الميدان التشريعي للعمل، كما يسمح بتقديم شروحات و توضيحات

للمتربصين حول معاني مختلف العقود التي تبرم في ميدان العمل وفي أشكالها المتعددة.

الجزء السادس: فهو مخصص لتقديم وشرح ميدان الاستثمار، وكذا التسهيلات المقدمة لصالح الشبان الباحثين عن تحقيق وبناء مشروع مهني ذاتي خصوصا في جانب المساعدة المالية، وهو مايسمى بمساعدة المقاولين الشباب.

2- التبرصات او التدريبات في الوسط المهني: هي تبرصات ميدانية تنظم لصالح الشبان الباحثين عن تحقيق وبناء مشروعاتهم، بداية من الثلاثي الثالث من التكوين، يتم تحديدها شهريا وتتراوح مدتها بين ثلاث سنوات وستة اشهر حسب مستوى التكوين.

3- الربط بين منتج التكوين ومتطلبات سوق العمل: وهو مشروع مفيد لتحقيق العلاقة الاقتصادية وتكوين الأشغال المبنية على مبدأ العرض والطلب. (غرامى وهيبية، 2010، 155-156).

4- مجالس الإدارة: قد تساهم مؤسسات سوق العمل الانتاجية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل في رسم سياسة التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج. (العاني علي طارق وآخرون، 2003، 34-35).

5- اللجان الاستشارية: تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات سوق العمل الانتاجية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية أو التدريبية في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشتركة وما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات فإنها تساعد على رسم السياسات والاستراتيجيات.

6- فرق العمل الوطنية: تكون على مستوى الدولة وتمثل فيها قطاعات سوق العمل الانتاجية ذات العلاقة بالتخصص أو فرع من الفروع ويتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات وكل ما يتعلق بتطوير التكوين المهني في القطاع المعني باتجاه تجاوبه وارتباطه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

7- اللجان المتخصصة: تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل وهناك لجان متخصصة تشكل لهذا الغرض.

8- التوأمة: إن أسلوب التوأمة بين مراكز التكوين ومؤسسات سوق العمل ذات صلة بالتخصصات المهنية والموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمركز.

9- المجالس أو الهيئات الوطنية المركزية: تتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط بين التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل.

10- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل: وهي مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني، تتولى دراسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج.

11- التنبؤ والتخطيط لتوفير المخرجات من التخصصات: الأحداث المستقبلية هي من الأمور الضرورية في إدارة عمليات مؤسسات التكوين المهني والتدريب والتخطيط للحاجة إلى المستلزمات والموارد البشرية والمالية. فمع التطور التقني ووجود مؤشرات تدل على أن الحاجة إلى الكفاءات الفنية تزداد من فترة لأخرى، وبالتالي مواجهة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4- الطريقة المتبعة حاليا في الإدماج في عالم الشغل:

إن الحاجة لليد العاملة المؤهلة فرض على قطاع التكوين المهني التطوير من أدائه في مختلف جوانبه، والتوجيه المهني هو إحدى هذه الجوانب، إذ أخذ على عاتقه مساعدة المتربصين في الاندماج في عالم الشغل، حيث أدرجت وحدة تحضير المتربصين لعالم الشغل في المسار التكويني الهدف منها: إكساب المتربصين القدرات الضرورية لدخول عالم الشغل بنجاح وتسمح هذه الطريقة البيداغوجية المعتمدة بتنمية الجوانب الموالية لدى الشباب:

- القدرة على التعبير الكتابي والشفهي.
 - تصور مشروع وتنفيذه بنفسه.
 - التواجد في أوضاع مهنية تدفعه وتحته على البحث، التفكير والتمهين.
- ويمكن تلخيص هذه العملية فيما يلي:
- القيام بحصص إعلامية تحضر المتربصين لعالم الشغل.
 - يقوم بهذه الحصص: مستشار التوجيه والتقييم المهني، أساتذة السكرتارية، المقتصد.
 - يستدعي متدخلون من خارج القطاع للإفادة أكثر، (مثل مديرية التشغيل، ممثل البنوك، ممثل وكالات التشغيل، ممثل المؤسسات، ممثل شركات التأمين، ممثل غرفة التجارة، ممثل غرفة الحرف، الحرفيون).
 - تقدم هذه الحصص للمتربصين الذين هم على أبواب التخرج من مراكز التكوين المهني.
 - تحتوي هذه الحصص الإعلامية على ما يلي:
 - التحليل الذاتي في البحث عن العمل.
 - تقديم المؤسسات.
 - طرق التوظيف.
 - قانون العمل.
 - مجالات الاستثمار والتسهيلات الممنوحة لإقامة مشروع. (العايب رابح، 2003، 105).

5- الفئات المستهدفة من جهاز الإدماج المهني:

يوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين، خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربص تمهيني.
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

امتيازات جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

- تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل.
- الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبقا للقانون المعمول به (قانون 06-42 المؤرخ في 26-12-2006).
- مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية والخاصة وكذا الحرفيين.

6- الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود الإدماج:

- ينصب المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة.
- ينصب المستفيدون من عقد تكوين إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط، أو لدى حرفيين محليين لمتابعة التكوين. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 20).

7- مقترحات للتوجيه والإدماج في عالم الشغل:

إن طريقة الإعداد لعالم الشغل السابقة على أهميتها لم تكن تلي المطلوب، ومن أجل تطويرها يمكن اقتراح ما يلي:

على مستوى مؤسسات التكوين المهني:

- تدريس التحضير لعالم الشغل كمقياس وليس كححصص إعلامية فقط، حيث أن التحضير لعالم الشغل له أهمية أساسية في عملية الإدماج المهني.
- توجيه المتربصين بالقيام بتربصاتهم التطبيقية في المؤسسات التي يأملون العمل بها وهذا لسببين: الأول يتمثل في؛ أن هذا المتربص سيقوم بتربصه التطبيقي بطريقة فعالة أملا في الحصول على منصب بعد ذلك، والسبب الثاني؛ أن إدارة المؤسسة يمكنها من المعرفة الجيدة لهذا المتربص قبل إقبالها على اتخاذ قرار إدماجه.
- مواكبة التكوين لمختلف التطورات الاجتماعية والاقتصادية، ومع أنه هناك صعوبة في ذلك، إلا أنه يمكن الوصول إلى ذلك باستحداث فرق للتخطيط والاستشراف في مختلف المؤسسات التكوينية والانتاجية.
- إعادة بعث مع تطوير استراتيجية التكوين حسب الطلب، وهذا يدخل في إطار التكوين أثناء الخدمة، فمهما كان مستوى التكوين إلا أنه مع مرور الوقت ستتجاوزته التكنولوجيا، فنجد المؤسسات نفسها مجبرة على إعادة

تكوين عمالها وذلك بعقد اتفاقيات مع المؤسسات التكوينية، لكي تحدد الأشياء التي تريد أن تكون عمالها فيها.

- خلق فضاءات تواصل مع المتخرجين (ندوات، حلقات نقاش)، من أجل مساعدتهم في عملية الإدماج، وكذا لإفادة المتربصين الذين مازالوا يزاولون تكوينهم من أراء من سبقهم في العملية التكوينية.
- تفعيل وتطوير فلسفة معابر التكوين، وهذا للتكيف أكثر مع التطورات الحاصلة في السوق، لكن هذه المعابر تكون من شهادة إلى شهادة أعلى في نفس التخصص، ومن شهادة إلى شهادة أخرى في تخصص آخر من نفس الفرع المهني.

على المستوى الولائي:

- وضع دليل لكل ولاية يحتوي على المؤسسات العمومية والخاصة، يتضمن عناوينها وأرقام هواتفها وكذا مجال نشاطها مع تحيينه كل سنة ليتمكن الشباب من معرفة كل المؤسسات المتواجدة على تراب ولايته، لغرض زيادة فرص توظيفه من جهة، ومن جهة ثانية لتكون الصورة أوضح له في حالة تفكيره في إنشاء مؤسسة خاصة به.
- تنصيب خلية إعلامية على مستوى كل ولاية مهمتها إعلام وتوجيه طالبي التكوين، حتى تتوفر مكاتب اليد العاملة لملفات طالبي التشغيل فقط، ويكون طالبي التشغيل من جهة ثانية على دراية بمختلف المعلومات المتعلقة بعالم الشغل.
- تعيين مكلفين بالإعلام والتوجيه في مختلف المؤسسات لأن هذه المهمة عادة ما يقوم بها المدراء رغم عدم اختصاصهم في الإعلام والتوجيه، ومن جهة أخرى كثرة انشغالاتهم الإدارية.
- تأسيس صالون التكوين والتشغيل الولائي (تخلله ندوات ومحاضرات) لوضع الحلقة المفقودة بين التكوين والتشغيل، ولتبادل الخبرات والتجارب.
- التقييم الدوري لمتطلبات سوق الشغل، وتكييف عروض التكوين حسب ذلك.
- إنشاء موقع إلكتروني في كل ولاية يهتم بالتكوين والتشغيل للقضاء على البيروقراطية الإدارية الموجودة.

على المستوى المركزي:

- وضع مدونة التكوينات القصيرة المدى (أسبوع، أسبوعين، شهر، شهرين...)، لتمكين المترشحين في اختصاص ما من إجراء تكوينات سريعة في تخصصات الفرع المهني الواحد، وهذا لزيادة فرص التشغيل لديهم.
- وضع استراتيجية وطنية للتشغيل لجعل استراتيجيات الشباب تخدم الاستراتيجية الوطنية لتصل إلى رفاه الدولة والمواطنين معا.
- منح قروض بدون فوائد للشباب، لتخرج من الحرج الذي يقع فيه أغلبية المواطنين، وهو نسبة الفائدة ولأن الدولة بإمكاناتها الحالية ليست بحاجة لأي فائدة، بل هي بحاجة للسلم الاجتماعي والذي يتحقق بكل تأكيد كلما نقصت نسبة البطالة.
- تكييف التكوينات (خاصة من ناحية محتوى البرامج) حسب عالم الشغل.
- وضع التدابير اللازمة من أجل شفافية أكثر في توزيع مناصب الشغل، وكذا القروض المختلفة للشباب، لأنه هناك فروق بين حجم الانفاق والمردودية الاجتماعية والاقتصادية.
- تسهيل إجراءات تأسيس المؤسسات المصغرة لخرجي مؤسسات التكوين المهني ومرافقتهم.

خلاصة:

تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على واقع إدماج خريجي التكوين المهني من خلال الإصلاحات التي قامت بها الحكومة الجزائرية في السنوات الأخيرة في مجال التشغيل والتي كانت تهدف إلى محاربة البطالة والقضاء عليها، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في برامج الإدماج المهني التي تبنتها الدولة خاصة ما تعلق منها بحاملي الشهادات ، وآليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل.

الفصل الخامس:

الإيجبات التي ينبغي للدكتور استنباطها

تمهيد:

ان الباحث في اي من العلوم يتطلع الى الكشف عن الواقع بعد تحديد مشكلة البحث مما يقتضي جمع المعطيات اللازمة، والبحث الاجتماعي يتطلب القيام ببعض الإجراءات المنهجية كالمنهج المستخدم وتطبيق العينات، بالإضافة الى تقنيات البحث وأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة واستمارة استبيان وغيرهم من الوسائل التي من شأنها ان تساعد الباحث على العمل الميداني، وفي هذا الخصوص كان محتوى هذا الفصل.

1- منهج الدراسة:

لا يمكننا تصور دراسة علمية بدون منهج علمي تقوم عليه لأهميته العلمية في توجيه الباحث نحو الوصول إلى أهدافه العامة والتحقق من الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة، فالمنهج هو مجموعة من القواعد العامة الموضوعية من أجل الوصول إلى الحقيقة في العلم.

واعتبارا من أن موضوع البحث هو الذي يفرض نوع المنهج وأدواته، فقد اعتمدنا على المنهج دراسة حالة في دراسة موضوع: "دور المتابعة الخريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني"، كون الدراسة تندرج ضمن الدراسات الوصفية التي تهتم بالكشف عن الحقائق الواقعة والمرتبطة بفئة المتخرجين.

ويعرف منهج دراسة الحالة: هو المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما، وهو يقوم على أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تاريخ الوحدة، او دراسة جميع المراحل التي مرت بها، وذلك بقصد الوصول إلى تعميمات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها. (سلاطينة بلقاسم، حسان الجليلي: 2018، 167)

يتميز هذا المنهج بالخصائص التالية:

ليس من الضروري أن تكون الحالة جماعة أو نظاما اجتماعيا أو مجتمعا فقد تكون فردا وهذا ما يستعمله علم النفس بكثرة.

طالما أن منهج دراسة الحالة ينصب على الوحدات الاجتماعية سواء كانت كبيرة أو صغيرة فإن الوحدة الصغيرة قد تكون جزءا من دراسة إحدى الحالات.

يقدم المنهج على أساس التعمق في دراسة الوحدات المختلفة وعدم الاكتفاء بالوصف الخارجي أو الظاهري للموقف. يهدف المنهج إما إلى تحديد مختلف العوامل التي تؤثر في الوحدة أو الكشف عن العلاقات السببية بين إجراء الظاهرة. منهج يسعى إلى تكامل المعرفة لأنه يعتمد على أكثر من أداة للحصول على المعلومات. طريقة للتحليل الكيفي للظواهر والحالات.

طريقة للحصول على معلومات شاملة عن الحالات المدروسة. (سلاطينة بلقاسم وحسان الجليلي: 2018، 172)

أهمية منهج دراسة حالة:

يساعد الباحث في الحصول على المعلومات الأساسية التي يمكن الاستفادة منها في تخطيط الدراسات الرئيسية في العلوم الاجتماعية لأنها توفر معلومات متعمقة وتبين المتغيرات والتفاعلات التي تتطلب دراستها شمولية أكثر. المعلومات المتوفرة عن الموضوع تقود في معظم الأحيان إلى التوسع في مجال البحوث وخلق الرغبة في التطرق إلى بحوث جديدة وفي تكوين فرضيات لدراسات أخرى في المستقبل وتوضيح التأثيرات المختلفة للمتغيرات بصورة أكثر وضوحاً من مجرد التحليل الكمي لها بإعطاء تفسير واضح للنتائج الاجتماعية وربطها بالعوامل المختلفة التي أدت إلى النتائج الحالية. (سلاطينة بلقاسم، وحسان الجليلي: 2018، 174)

2- مجتمع ومجالات الدراسة:

1-2 مجتمع الدراسة

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية عموماً، وعلى علم الاجتماع تحديداً، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث، بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث. ولقد تم الاعتماد على خمسة أفراد من مستشاري التوجيه في دار المرافقة والإدماج ومستشاري وكالات التشغيل، نظراً لعدم إمكانية إجراء البحث على عينة المتخرجين لصعوبة الوصول إليهم، وكون الموضوع حديث الدراسة كان من واجبنا التعامل مع كل من مسؤولي دار المرافقة والإدماج ومسؤولي التوظيف والإدماج في ولاية تيارت.

2-2 مجالات الدراسة:

عند القيام بأي دراسة ميدانية لا بد من تحديد مجالاتها تحديدا دقيقا يضمني عليها مصداقية أكثر ويزيل أي إلتباس عنها، حيث تعتبر هذه الخطوة ضرورة لكل بحث اجتماعي، فهذه المجالات تتمثل في: المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري.

1-المجال المكاني:

حدد المجال المكاني للدراسة في ولاية تيارت في كل من دار المرافقة والإدماج المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني صليم سعيد، بالإضافة إلى كل من الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية (ANSEJ) والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM)، الوكالة الولائية للتشغيل (ANED).

2-المجال الزمني:

ويقصد به المدة الزمنية التي استغرقتها هذه الدراسة والتي دامت قرابة 3 أشهر حيث بدأت من 12 فيفري من العام الجاري بزيارة استطلاعية لدار المرافقة والإدماج والمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني صليم سعيد المتواجدان في نفس المكان على الساعة 09:30، وهذا للحصول على الموافقة من أجل إجراء الدراسة الميدانية وجمع أكبر قدر من المعلومات الخاصة بموضوع دراستنا.

امتدت الفترة المستغرقة في هذه الدراسة إلى غاية إجراء المقابلة والوصول إلى أهم المعلومات والبيانات إلى 03 ماي 2023.

3-المجال البشري: ويقصد به أفراد مجتمع الدراسة.

فحسب موضوع دراستنا اشتمل المجال البشري على: مستشار التوجيه في كل من دار المرافقة والإدماج ومعهد التكوين المهني بالإضافة إلى كل مسؤول عن المرافقة والمتابعة في أجهزة دعم التشغيل (ANSEJ- ANED- CNAC- ANGEM).

3- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

تعد أدوات جمع البيانات الطريقة الأساسية للحصول على المعلومات والحقائق لذا فإن طبيعة الموضوع هي التي تفرض علينا انتقاء الأداة أو التقنية الملائمة لجمع البيانات والحقائق من الميدان وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأدوات التالية:

الملاحظة: تعني الاهتمام أو الانتباه إلى شيء أو حدث أو ظاهرة بشكل منظم عن طريق الحواس حيث نجتمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه، والملاحظة العلمية تعني الانتباه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين التي تحكمها. (جودت عزت عطوري، 2011، 120)

تهدف الملاحظة إلى:

- تسجيل الحقائق التي تثبت أو تنفي فروض خاصة بسلوك المفحوص وتسجيل التغيرات التي تحدث في سلوكه نتيجة للنمو.
- تحديد العوامل التي تؤثر في سلوك الفرد في مواقف وخبرات معينة.
- دراسة التفاعل الاجتماعي للفرد في موقفه الطبيعية وتفسير السلوك الملاحظ وإصدار توصيات بشأنه.

وللملاحظة أهمية كبيرة تتمثل في:

- تعد الملاحظة المرحلة الأولى التي يستطلع فيها الباحث موضوع دراسته.
- تستخدم الملاحظة عادة في المواقف الطبيعية: رصد التفاعلات داخل الجماعات الفرعية في مؤسسة أو تنظيمات سياسية معينة.
- كما تستخدم الملاحظة عادة في دراسة الحالة، حيث يلاحظ الباحث بدقة خصائص حالة أو وحدة فردية، سواء كانت فرداً أو جماعة.
- إمكانية القيام بالملاحظة عن بعد بمعنى دون مشاركة الباحث المباشرة في نشاط الجماعة.

مزايا الملاحظة:

- يمكن عن طريقها الحصول على معلومات لا يمكن الحصول عليها عن طريق غيرها من الوسائل مثل الكثير من جوانب التصرفات الإنسانية.
- يستطيع الباحث أن يطلع على ما يريد في ظروف طبيعية تماما مما يزيد في دقة المعلومات التي تحصل عليها عن طريق الملاحظة.
- يتم تسجيل السلوك الذي نلاحظه وهذا يزيد من دقة المعلومات.
- يمكن إجراء الملاحظة على عدد قليل من المفحوصين.
- أتمها لا تتطلب جهودا كبيرة تبذل من قبل المجموعة التي يجري ملاحظتها بالمقارنة مع طرق بديلة.
- أتمها تمكن الباحث من جمع حقائق عن السلوك في نفس وقت حصولها.
- إمكانية استخدامها في مواقف مختلفة ولمراحل عمرية متباينة.

المقابلة:

هي علاقة اجتماعية تتم وجها لوجه وفق أسلوب دقيق، تستخدم في جمع البيانات مباشرة من المبحوث حيث تسمح بالحصول على معلومات دقيقة عن الظاهرة أو المشكلة المدروسة، بمعنى أن المقابلة مجموعة من الأسئلة أو من وحدات الحديث، يوجهها طرف في موقف مواجهة حسب خطة معينة للحصول على معلومات عن سلوك الطرف الأخير أو سمات شخصيته أو للتأثير في هذا السلوك. (عامر مصباح، 2008، 137)

تهدف المقابلة إلى:

- الحصول على المعلومات التي يريدها الباحث من المبحوثين.
- التعرف على ملامح أو مشاعر أو تصرفات المبحوثين في مواقف معينة.
- وهي ذات أهمية تتمثل في:
- تعتبر وسيلة للتأكد من المادة العلمية التي جمعها الباحث عن طريق مصادر ثانوية.

- إنها تكون بمثابة الدراسة المعملية للسلوك الواقعي والذي يمكن ملاحظته خلال عملية المقابلة ذاتها.
- تساعد الباحث على ملامسة الواقع الاجتماعي للظاهرة، واختباره على طبيعتها والتزود بالمعرفة الاجتماعية حول المبحوثين والنظام الاجتماعي السائد والمتغيرات المتحركة في الحياة الاجتماعية، ومعرفة طبيعة النظام الاجتماعي والثقافي والرمزي المؤثرة في سلوك المبحوثين.

مزايا المقابلة:

- تتميز أنواع من المقابلة ك (المقابلة البسيطة والبؤرية) بالمرونة والحرية، بحيث يمكن للباحث أن يترك العنان للمبحوث ليعبر عما بداخله.
- المقابلة هي أداة عملية مناسبة في جمع البيانات من المجتمعات التي تكثر فيها الأمية.
- تتيح المقابلة فرصة جيدة للقائم بها، على تفسير أسئلته وإعادة طرحها إذا لم يفهمها المبحوث.
- تساعد المقابلة على حصول القائم بها على صورة واضحة حول المبحوثين، ومدى اهتمامهم بالموضوع وردود أفعالهم. (عامر مصباح، 2008، 145-146)

وتمحور موضوع هذه المقابلات حول دور المتابعة الحرجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني وعن أهم أهداف المتابعة وآلياتها وأهم العراقيل التي تواجهها.

خلاصة:

بعد معالجة الاطار المنهجي للدراسة تأتي المرحلة التي يستمد فيها الباحث معلوماته عن الواقع الاجتماعي باختبار الفروض والوصول الى النتائج عن طريق تفسير وتفريغ البيانات وذلك بالربط بين الجانبين النظري والتطبيقي في هذا البحث.

الفصل الخامس:

بعض من مناقشتي وخلق البيانات المبدئية

تمهيد:

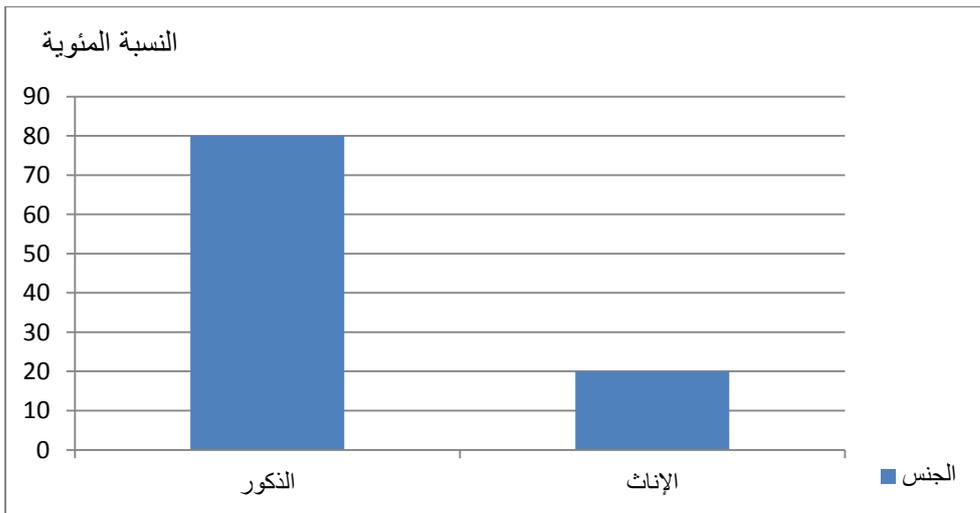
بعد عرضنا للفصل السابق لمنهجية الدراسة وتقنيات البحث من خلال بيان المنهج والمجالات والعينة وأدوات جمع البيانات نحاول في هذا الفصل تفرغ وتحليل وتفسير البيانات، بهدف الوقوف على إثبات أو نفي فرضيات الدراسة، والتعرف على جوانب متغيرات الدراسة ومدى ارتباطها ميدانيا والوصول الى أهم النتائج ومطابقتها مع الدراسات السابقة المعتمدة في هذه الدراسة.

1- عرض وتحليل البيانات الميدانية:

تحليل وتفسير البيانات الميدانية للمقابلة:

أولاً: البيانات الشخصية الخاصة بالمسؤولين الاستشاريين لدار المرافقة ووكالات التشغيل.
الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد الدراسة من المستشارين وفق الجنس.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	المجموع
الذكور	4	80	4
الإناث	1	20	1
المجموع	5	100	%100

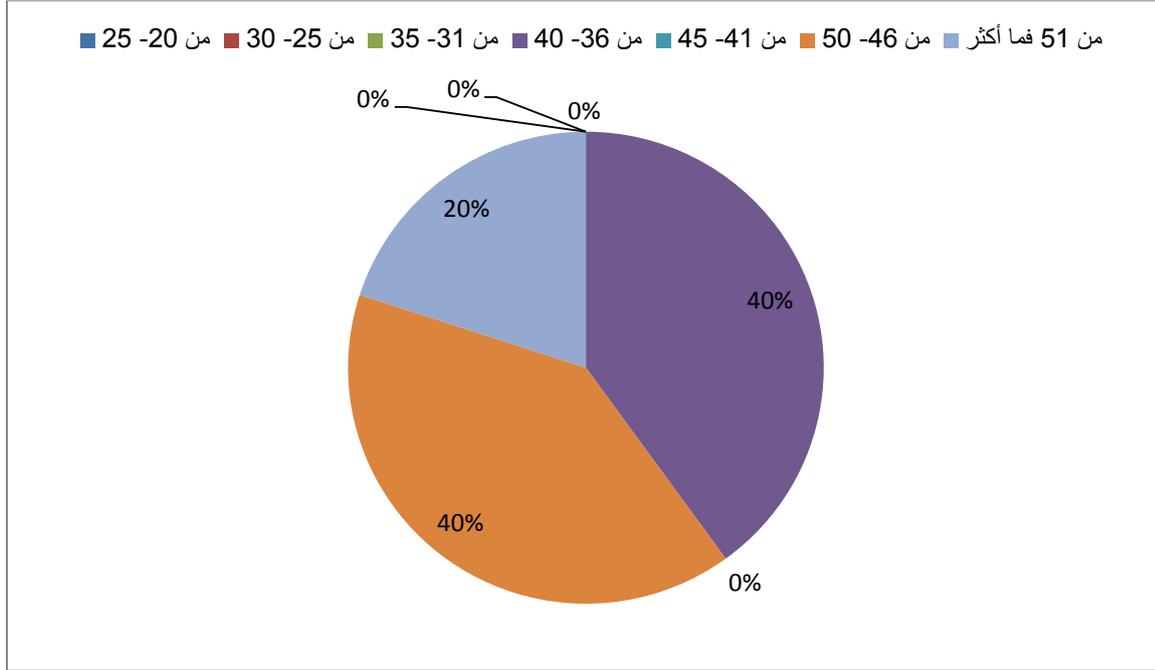


الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد الدراسة من المستشارين حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة وفقا للجنس، وعليه نجد أن جنس الذكور أعلى نسبة إذ قدر بـ 80% مقابل 20% من الإناث. ووفق هذه النتائج المتحصل عليها والتي تمثل مجتمع الدراسة من الاستشاريين يمكننا القول بأن أغلبية مجتمع الدراسة من المستشارين هم ذكور، الذين قاموا بتقييم ومتابعة خريجي مراكز التكوين في الادمج المهني، وهذا راجع للجهود المبذولة في هذه الوظيفة الاستشارية التي تتطلب العمل داخل وخارج المؤسسة.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفق السن.

الاحتمالات	التكرار	النسبة %	المجموع
من 20 - 25	/	/	/
من 26 - 30	/	/	/
من 31 - 35	/	/	/
من 36 - 40	2	40	2
من 41 - 45	/	/	/
من 46 - 50	2	40	2
من 51 فما أكثر	1	20	1
المجموع	5	100	100



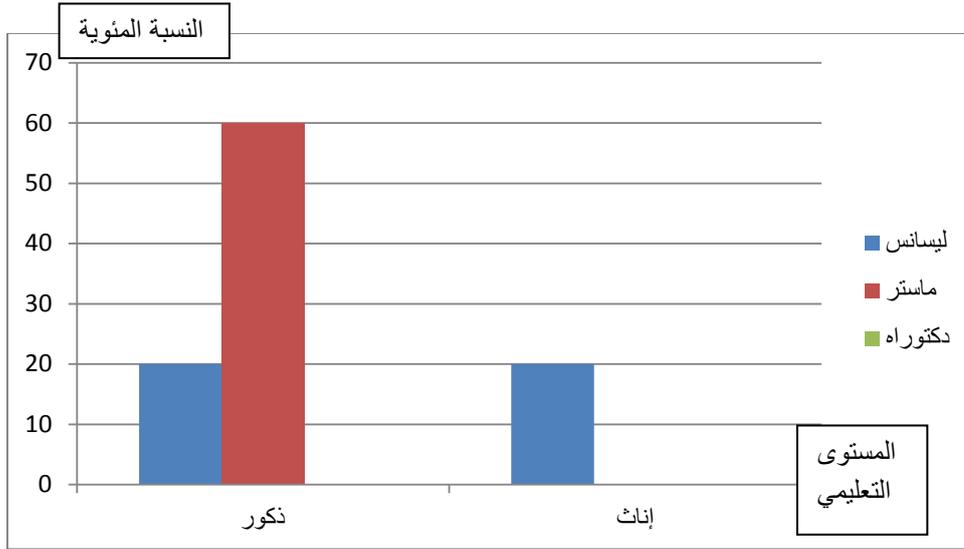
الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً للسن

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) الخاصة بتوزيع أفراد الدراسة حسب العمر أن أغلب أفراد العينة يتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 40 سنة بنسبة 40% بالإضافة إلى من هم من عمر 46-50 سنة بنفس النسبة والمقدرة بـ 40% مقارنة مع من هو فوق 51 سنة فقدرت بـ 20%، وعليه أغلب أفراد العينة هم من العمر من 36-50.

ومنه نستنتج أن معظم أفراد العينة لهم خبرة ميدانية في قطاع التكوين والتعليم المهني والتشغيل.

الجدول رقم (03) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة من المستشارين وفق الجنس والمستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	الليسانس		الماستر		الدكتوراه		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكور	1	20	3	60	/	/	4	80
إناث	1	20	/	/	/	/	1	20
المجموع	2	40	3	60	/	/	5	100



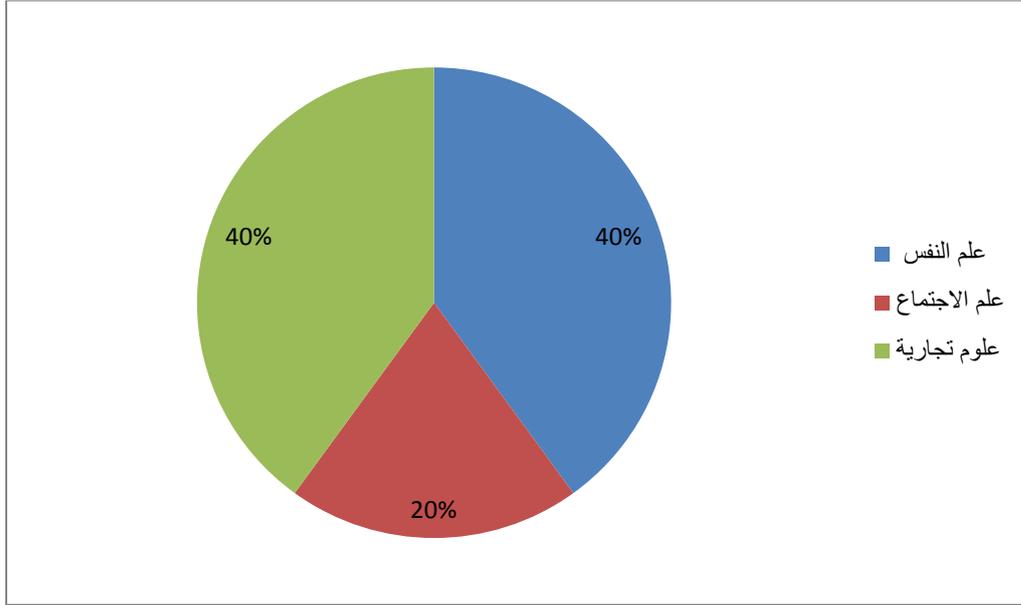
الشكل رقم (03) يوضح توزيع أفراد الدراسة من المستشارين وفقا للجنس والمستوى التعليمي

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أعلاه الخاص بتوزيع أفراد الدراسة وفقا للجنس والمستوى التعليمي وعليه نجد أن مستوى الماستر هو أعلى نسبة عند جنس الذكور بنسبة قدرت بـ 60% وانعدمت عند جنس الاناث، وبعدها نسبة الليسانس بنسبة 20% لكلا الجنسين بنسبة متساوية.

وفق هذه النتائج المتحصل عليها يمكننا القول بان أغلبية مجتمع الدراسة من المستشارين ذا مستوى ماستر للذكور وهم أكثر ففة نشاطا، وأن مجال التعليم في الماستر أكاديمي مفتوح لكل الطلبة الحاصلين على ليسانس تشجيعا للمناطق الداخلية من الوطن.

الجدول رقم (04) الخاص بتوزيع أفراد الدراسة وفق التخصص والجنس.

الاحتمالات	علم النفس		علم الاجتماع		علوم تجارية		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
ذكور	1	20	2	40	1	20	4	80
إناث	1	20	/	/	/	/	1	20
المجموع	2	20	2	40	1	20	5	100

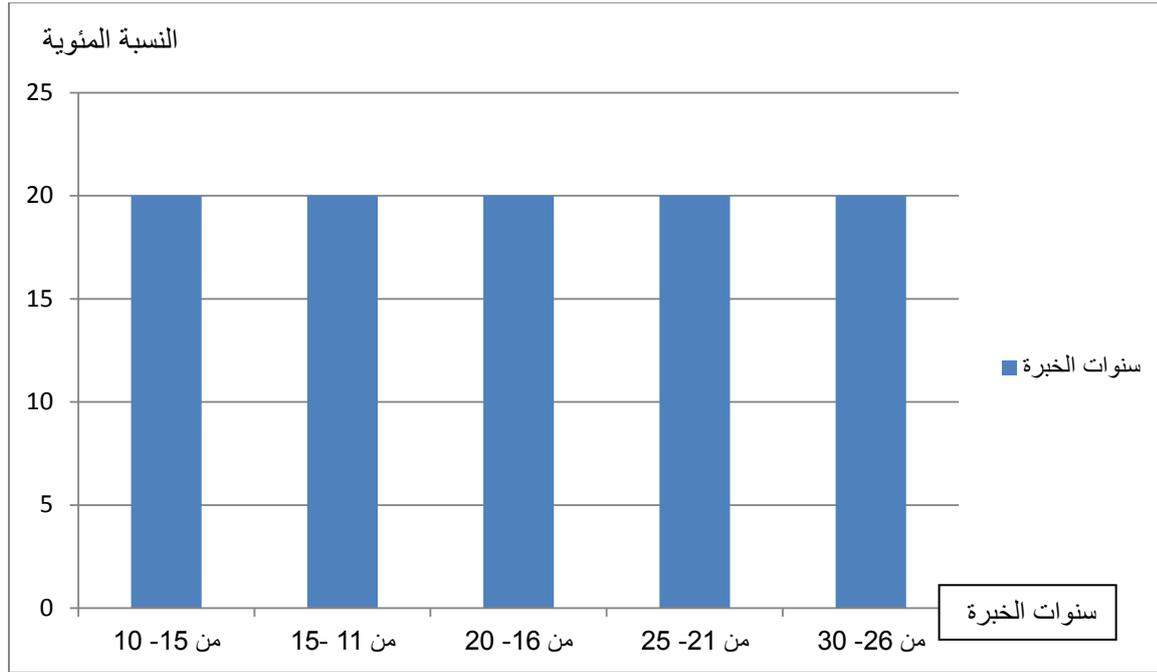


الشكل رقم (04) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للتخصص

يتضح لنا من الجدول رقم(04) أن تخصص العلوم الاجتماعية وعلم النفس هما التخصص الأكثر في ميدان المستشارين بنسبة قدرت بـ 40% ومنه نستنتج أن هذا المجال يتطلب نوع من التخصص الذي يلائم هذا القطاع (علم الاجتماع وعلم النفس).

الجدول رقم (05) يوضح سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من المستشارين.

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
من 5 - 10	1	20
من 11 - 15	1	20
من 16 - 20	1	20
من 21 - 25	1	20
من 26 - 30	1	20
المجموع	5	100



الشكل رقم (05) يوضح سنوات الخبرة لدى أفراد الدراسة من المستشارين

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن نسبة سنوات الخبرة متشابهة لدى أفراد الدراسة فإن سنوات الخبرة لديهم كانت من 10 سنوات كأقل عدد إلى 29 سنة خبرة.

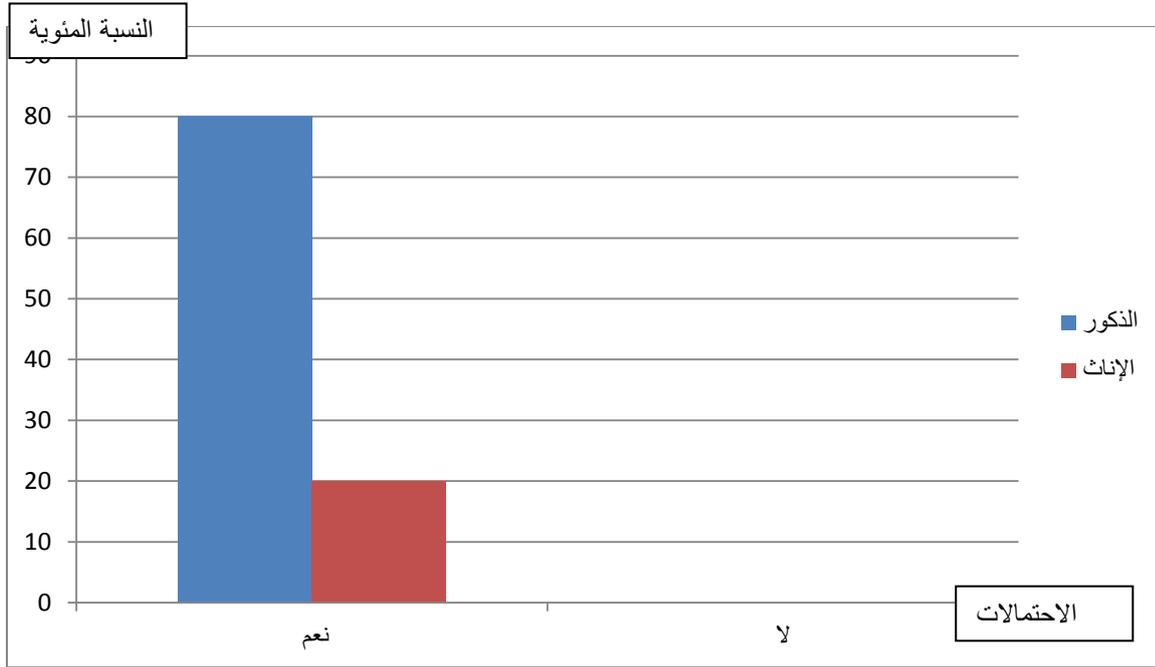
كشفت هذه الإحصائيات أن أفراد الدراسة على قدر كبير من الخبرة التي مكنتهم من الاطلاع على أبعاد متابعة المتخرجين وكيفية إدماجهم.

تحليل الأسئلة المغلقة في المقابلة الموجهة للاستشاريين:

أ. هناك تطور في عدد المدججين حسب إنشاء دار المرافقة.

الجدول رقم (06) يوضح تطور في عدد المدججين حسب انشاء دار المرافقة

المجموع	لا		نعم		الاحتمالات
	ك	%	ك	%	
80	/	/	4	80	الذكور
20	/	/	1	20	إناث
100	/	/	5	100	المجموع

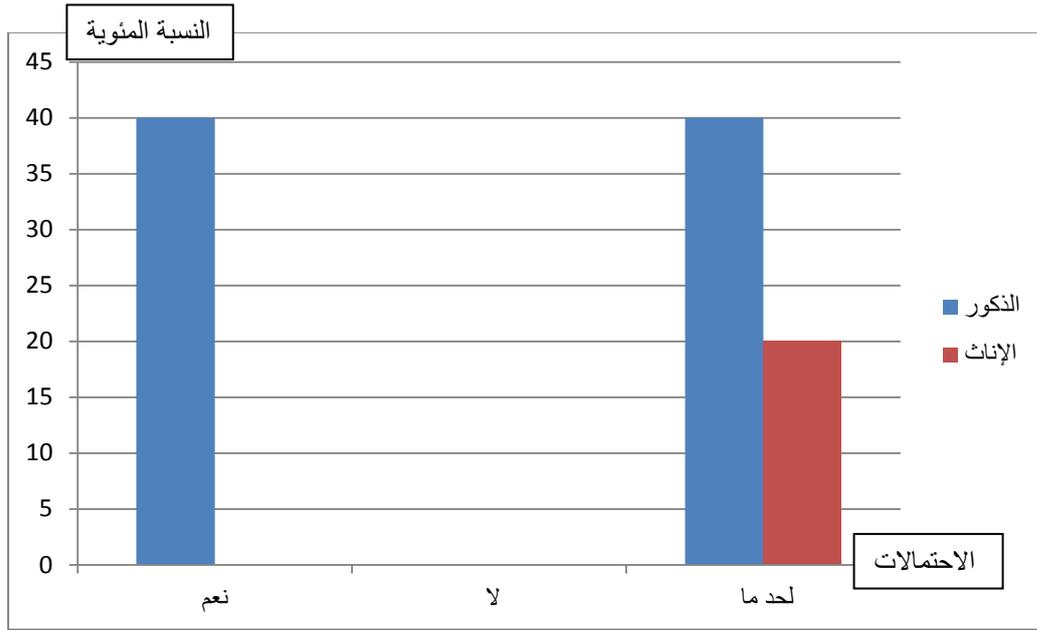


الشكل رقم (06) يوضح التطور في عدد المدمجين حسب دار المرافقة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن مجتمع الدراسة اتفق في الاستجابة بأنه وافقوا على أن هناك تطور في عدد المدمجين بعد إنشاء دار المرافقة حديثة النشأة.

الجدور رقم (07) يوضح نتائج طريقة التوجيه للحصول على عمل في المستقبل.

الاحتمالات	نعم		لا		لحد ما		المجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	
الذكور	2	40			2	40	4
إناث	/	/	/	/	1	20	/
المجموع	2	40			3	60	5

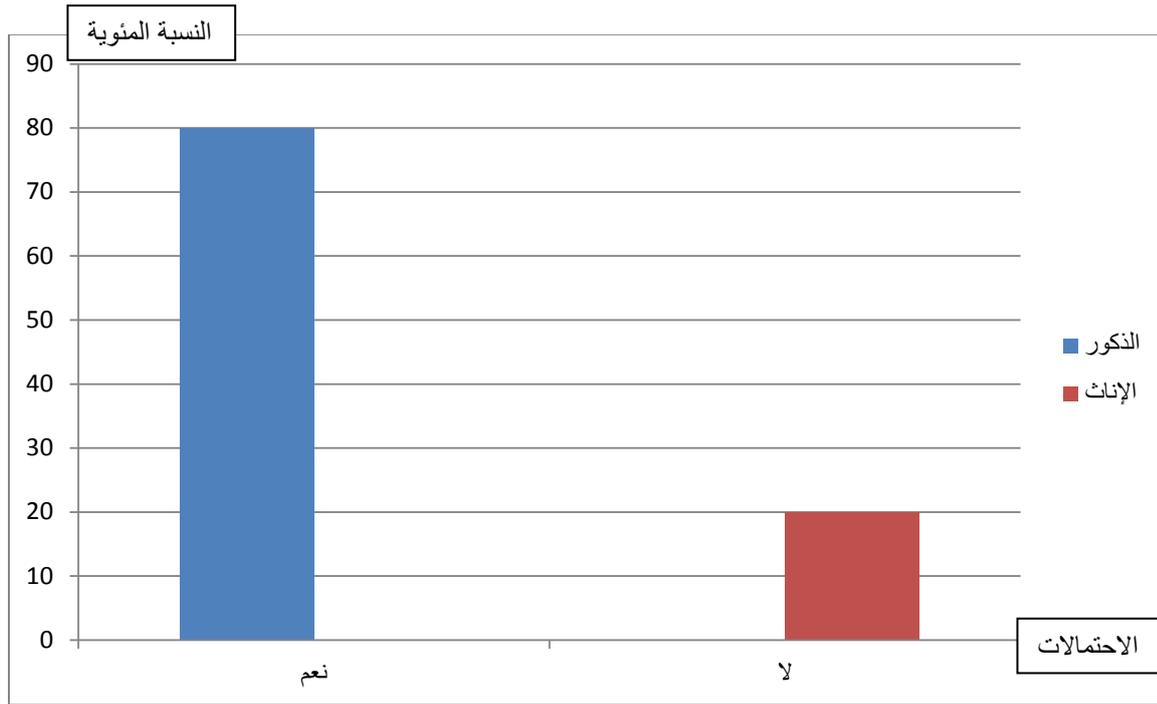


الشكل رقم (07) يوضح نتائج طريقة التوجيه للحصول على عمل في المستقبل

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (07) أن أغلب آراء المستشارين اتفقوا على أن الطريقة المعتمدة في التوجيه لحدا ما بنسبة 60% تسمح بالحصول على عمل في المستقبل وهي طريقة مناسبة ومعتمدة إذا كانت بطريقة سليمة.

الجدول رقم (08) يوضح التوافق في الإحصائيات الموجودة لعدد المدمجين ومخرجات التكوين المهني.

المجموع	لا		نعم		احتمالات
	%	ك	%	ك	
80	/	/	80	4	ذكور
20	20	1	/	/	إناث
100	20	1	80	4	المجموع

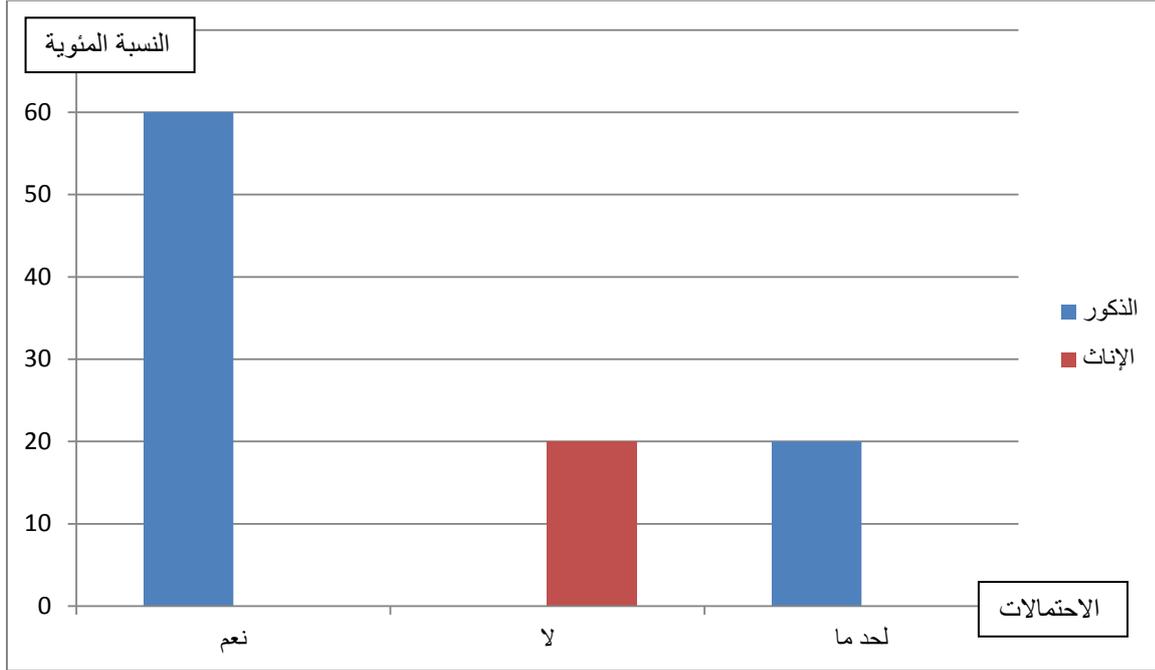


الشكل رقم (08) يوضح التوافق في الإحصائيات الموجودة لعدد المدمجين ومخرجات التكوين المهني

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) والشكل البياني المقابل أن أغلب آراء مجتمع الدراسة من المستشارين اتفقوا على أن الإحصائيات الموجودة لديهم في عدد المدمجين ومخرجات التكوين متوافقة في بعضها ما يعني أن دار المرافقة تقوم بعملها.

الجدول رقم (09) يوضح تغطية التكوين المهني للطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة.

المجموع	لحدا		لا		نعم		احتمالات
	%	ك	%	ك	%	ك	
80	20	1	/	/	60	3	ذكور
20	/	/	20	1	/	/	إناث
100	20	1	20	1	60	3	المجموع



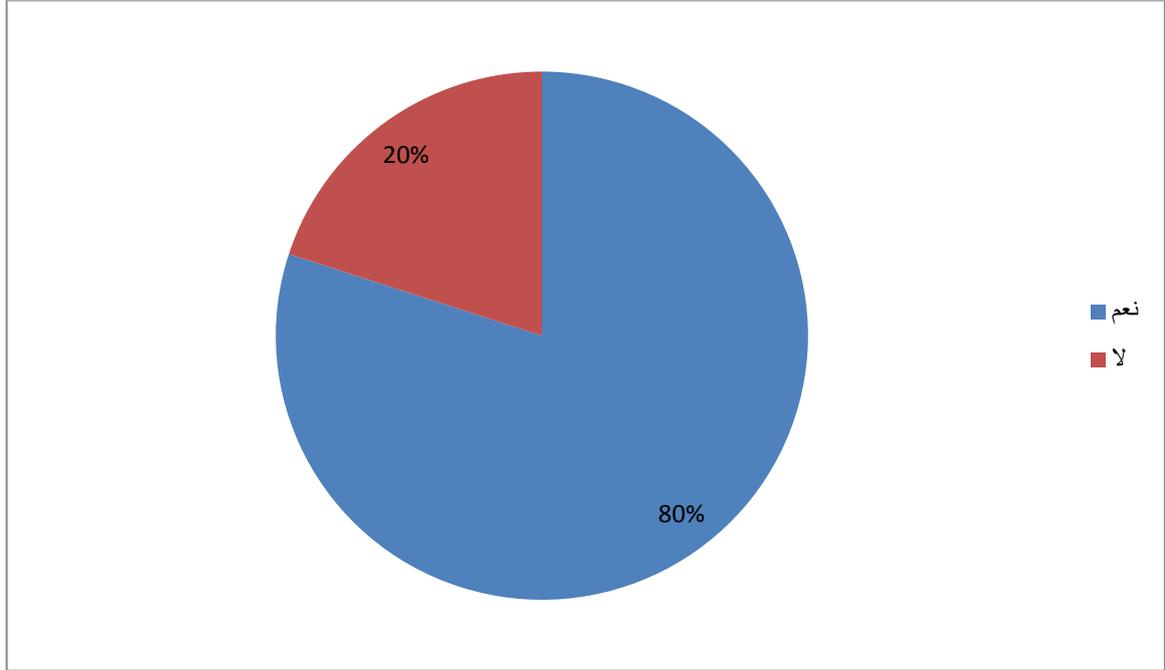
الشكل رقم (09) يوضح تغطية التكوين المهني للطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) والشكل البياني الذي يمثل تغطية التكوين المهني للطلب الموجود في عالم الشغل أن أغلب مجتمع الدراسة من المستشارين أكدوا على أن التكوين المهني يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة بنسبة 60% في المقابلة هناك نسبة 20% من مجتمع الدراسة الذين أبدوا رأيهم بأن التكوين المهني لا يغطي الطلب الموجود في عالم الشغل وهناك من صرحوا أن لحد ما وبنسبة 20% تكون هناك تغطية.

وعليه يمكن القول أنه في الغالب ما تكون هناك تغطية وخاصة في بعض التخصصات كالزراعة والصناعة والبناء والأشغال العمومية.

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

المجموع	إناث		ذكور		احتمالات
	%	ك	%	ك	
80	20	1	60	3	نعم
20	/	/	20	1	لا
100	20	1	80	4	المجموع



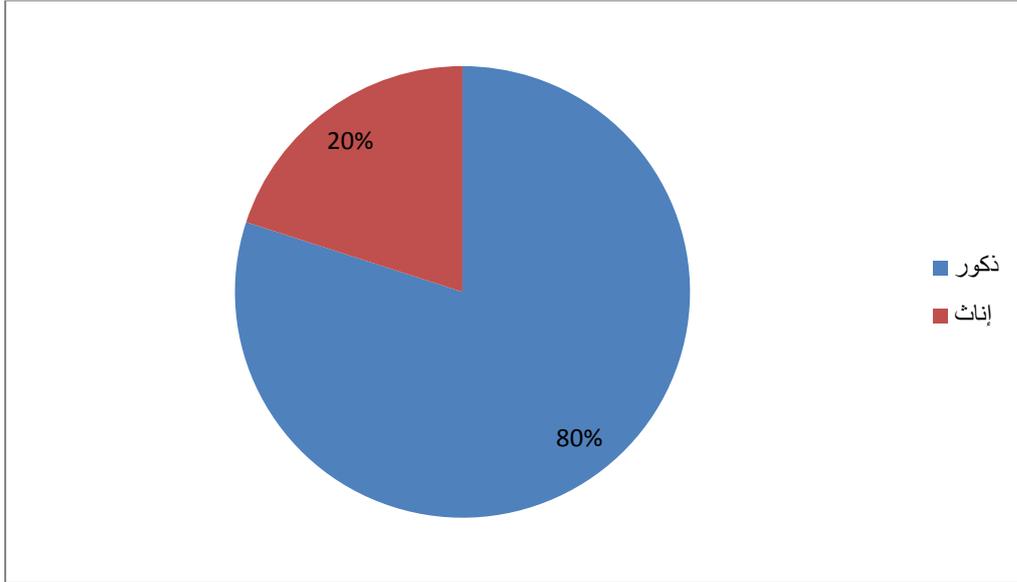
الشكل رقم (10) يوضح العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل

نلاحظ من خلال المعطيات المقدمة في الجدول رقم (10) أن أغلب مجتمع الدراسة من المستشارين أكدوا على أنه هناك علاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر بنسبة قدرت بـ 80% مقابل 20% من المستشارين الذين نفوا وجود علاقة.

بهذه النتيجة يدرك أنه هناك توافق بين التكوين وسياسة التشغيل ومن خلال ملاحظتنا الميدانية لاحظنا أن بعض المبحوثين كانوا متحفظين في طريقة إجاباتهم في بعض الأسئلة التي يدحضها الواقع الاجتماعي.

الجدول رقم (11) يوضح أهمية دار المرافقة في الإدماج.

المجموع	إناث		ذكور		احتمالات
	%	ك	%	ك	
100	20	1	80	4	نعم
/	/	/	/	/	لا
100	20	1	80	4	المجموع

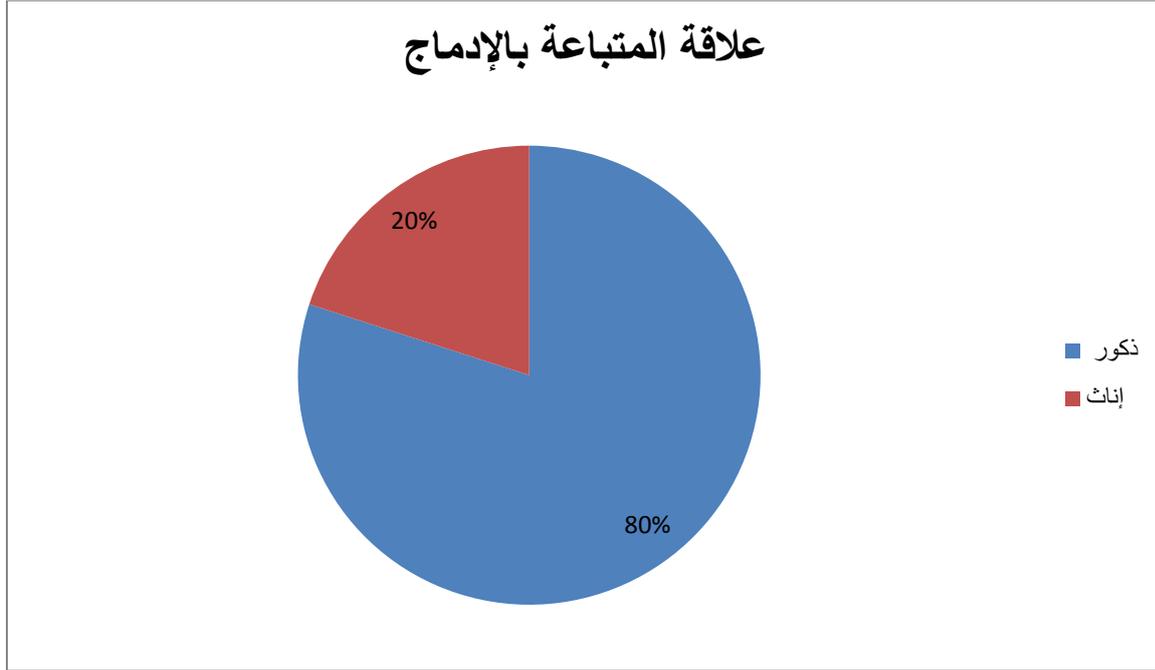


الشكل رقم (11) يوضح أهمية دار المرافقة في الإدماج

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن مجتمع الدراسة من المستشارين لهم إجابة بنعم على أن دار المرافقة تسهل عملية الإدماج في الشغل، وعلى هذا الأساس أنشأت دار المرافقة والإدماج من أجل تحقيق هذا الهدف رغم حداثة نشأتها.

الجدول رقم (12) يوضح علاقة المتابعة بالإدماج.

المجموع	إناث		ذكور		احتمالات
	%	ك	%	ك	
100	20	1	80	4	نعم
/	/	/	/	/	لا
100	20	1	80	4	المجموع

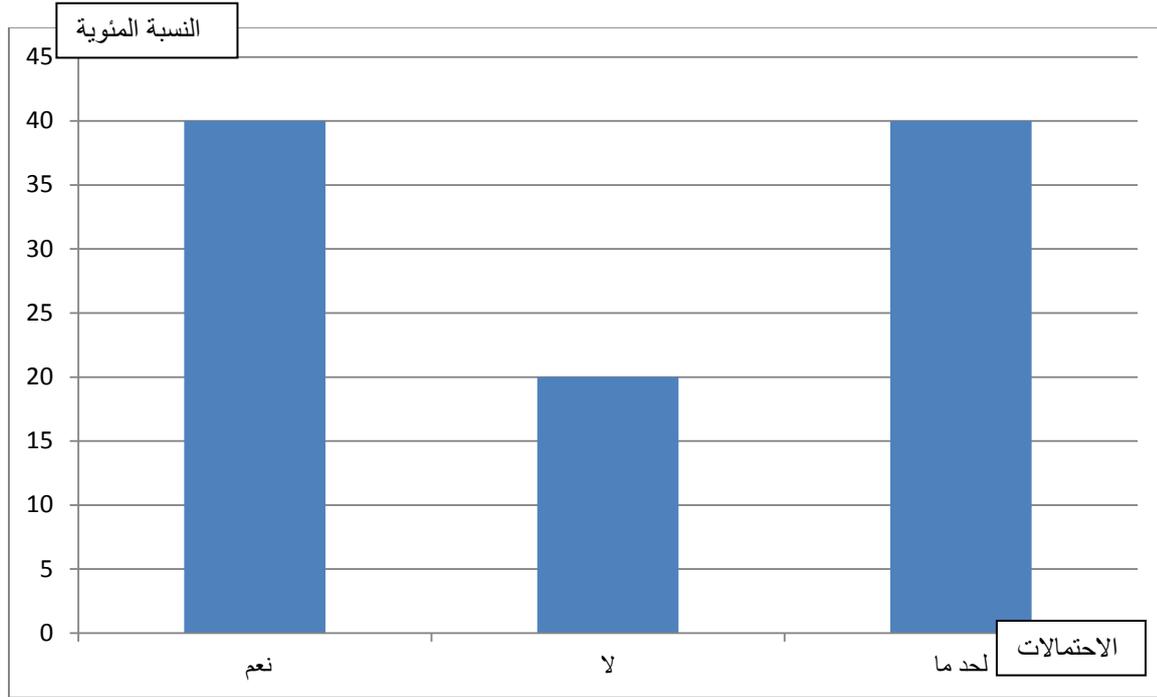


الشكل رقم (12) يوضح علاقة المتابعة بالإدماج

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن كافة مجتمع الدراسة يروا أن للمتابعة علاقة بالإدماج في سوق العمل، وهي الطريقة المساعدة في ذلك ومن خلالها نستطيع معرفة إحصائيات حول المتخرجين وحول سوق العمل.

الجدول رقم (13) يوضح أن دار المرافقة حققت هدفها المنشود.

المجموع		إناث		ذكور		احتمالات
		ك	%	ك	%	
40	2	/	/	40	2	نعم
20	1	/	/	20	1	لا
40	2	20	1	20	1	لحد ما
100	5	20	5	80	4	المجموع

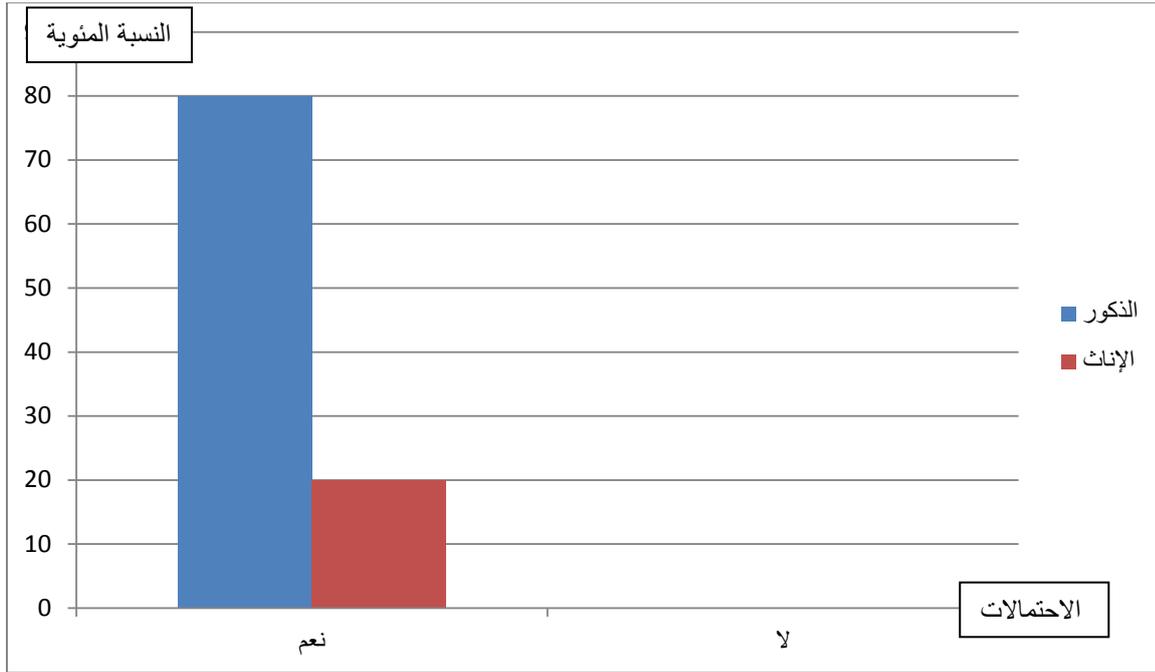


الشكل رقم (13) يوضح أن دار المرافقة حققت هدفها المنشود

من خلال هذا الجدول رقم (13) نلاحظ ان معظم مجتمع الدراسة من المستشارين أكدوا على ان دار المرافقة والإدماج حققت هدفها المنشود بنسبة 40% مقابل 40% من المستشارين الذين يرو أن لحدا ما استطاعت ذلك مقانة بـ 20% من المستشارين الذين يرو أنها لم تحقق هدفها بعد، وعليه وبما أن معظم الإجابات كانت بنعم ولحدا ما فإن دار المرافقة في طريق التطور وفي المستقبل سنحقق أكثر نظرا لأنها حديثة المنشأ.

الجدول رقم (14) يبين أن للمتابعة دور في الاندماج

المجموع	إناث		ذكور		احتمالات
	%	ك	%	ك	
100	5	20	80	4	نعم
/	/	/	/	/	لا
100	5	20	80	4	المجموع



الشكل رقم (14) يوضح يبين أن للمتابعة دور في الإدماج

من خلال الجدول رقم (14) والذي يبين أن للمتابعة دور في الإدماج المهني ويتضح بوضوح من خلال معطيات الجدول أن مجتمع الدراسة كله وافق على أن للمتابعة دور في الإدماج المهني، وذلك من خلال مجموعة الآليات والطرق التي اتبعتها هذه السياسة ومن خلال بعض البرامج والأنظمة المتبعة كالمشاركة في الحملات الإعلامية والتحسيسية وفي عروض التكوين وغيرها.

التحليل والتعليق على المقابلات المفتوحة:

المحور الأول: تكون متابعة خريجي مراكز التكوين المهني عن طريق دار المرافقة والإدماج.

المقابلة رقم (01):

س1: ما المتابعة حسب نظرك؟

ج1: هي مرافقة متخرجي التكوين والتعليم المهنيين ومساعدتهم على البحث عن منصب عمل وكيفية إنشاء مؤسساتهم الخاصة.

من خلال جواب المبحوث رقم (01) وحسب رأيه أن التابعة حصرت في ثلاث فئات:

1 المرافقة، 2: المساعدة على البحث عن عمل. 3: كيفية إنشاء مؤسسة خاصة.

ومن هذا نستنتج أن نسبة كبيرة من المبحوثين أكدوا على أهمية المتابعة على مستوى دار المرافقة المستجدة على مستوى كل ولايات الوطن، مدعمة بأخصائيين في ميدان التشغيل (علم الاجتماع تنظيم وعمل، وعلم النفس تنظيم وعمل) والذي يهدف أساسا إلى امتصاص ظاهرة البطالة خاصة فئة الشباب.

س2: ما هي أهداف المتابعة؟

ج2: مرافقة، إدماج، ومساعدة خريجي التكوين، ودراسة المحيط الاقتصادي.

من خلال جواب المبحوث رقم (01) وحسب ما يملكه من خبرة في هذا المجال فإن هدفها إدماج المتخرجين في عالم الشغل.

ومنه نستنتج أن أغلبية أفراد الدراسة اتفقوا على هدف المتابعة كونها حديثة النشأة وهي تسعى لتحقيق المزيد في المستقبل.

س3: ما هي آفاق عملية المتابعة؟

ج3: البحث عن عمل، استقصاء المحيط الاقتصادي، تقنيات إنشاء المؤسسة الخاصة.

من خلال إجابة المبحوث رقم (01) فإنه يقدم كل السبل للمتخرجين من أجل القضاء على مشكلة البطالة.

ومنه نستنتج أن نسبة (60%) من مجتمع الدراسة الذين أكدوا على أن للمتابعة آفاق وعلى أنها متطورة.

س4: ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة والإدماج المهني؟

ج4: مديرية التكوين والتعليم المهنيين - دار المرافقة والإدماج.

ومن خلال جواب المبحوث رقم (01) فإن هناك مسؤولين عن الإدماج للمتخرجين من خلال دار المرافقة ومديرية التكوين والتعليم المهنيين.

ومنه نستنتج أن أغلبية مجتمع الدراسة كان لهم رأي مشترك حول المؤسسات والمصالح نظرا لأن الهدف كان مشتركا حتى مع أجهزة دعم الدولة.

س7: ما هي آليات المتابعة؟

ج7: إحصاء عدد متخرجي التكوين - دراسة المحيط الاجتماعي والاقتصادي - التنسيق مع أجهزة دعم الدولة (ANAD- ANGEM)

من خلال جواب المبحوث رقم (01) فإن للمتابعة آليات وطرق والتي أوضحتها في الإحصائيات ودراسة المحيط، والتعامل مع أجهزة دعم الدولة.

وعليه نستنتج أن أكثر مجتمع الدراسة كانت إجاباتهم متشابهة بالنظر إلى أن دار المرافقة حديثة النشأة وأن لها هدف يتمثل في الإدماج المهني.

س9: فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة والإدماج؟

ج9: عدم توفر المحيط (تيارت) على مناصب عمل مسطرة وذلك لعدم تواجد مؤسسات اقتصادية موازات مع عدد خرجي التكوين، عدم التحكم في خريجي التكوين وذلك راجع لظروفهم الشخصية.

من خلال جواب المبحوث رقم (1) فإنه يصرح بأن المتابعة تواجه بعض العراقيل التي تعيق طريقها.

ومنه نستنتج أن عملية المتابعة تحتاج وقت لكي تثبت ذاتها لأنها لازالت في بدايتها لهذا من المؤكد أنها تواجه بعض الصعوبات والعراقيل وهذا ما أكد عليه غالبية مجتمع الدراسة.

المقابلة رقم (02):

س1: ما هي المتابعة حسب نظرك؟

ج1: هي تتبع الحياة الشخصية والمهنية للمتكونين بعد التخرج؟

من خلال جواب المبحوث رقم (02) فإنه يرى أن المتابعة هي البقاء مع المتكون حتى بعد تخرجه إلى أن يدمج في العمل.

ومنه نستنتج أن غالبية مجتمع الدراسة أكدوا على المتابعة تحرض على إدماج المتخرج.

س2: ما هي أهداف المتابعة؟

ج 02: الوقوف على تطورات حياة خريجي التكوين المهني.

من خلال جواب المبحوث رقم (02) فإن المتابعة تقف على تطور حياة المتخرجين.

وعليه نستنتج أنها تقوم بمرافقة المتخرج للإدماج المهني وهذا ما لاحظناه في إجابات المبحوثين بنسبة 80%.

س 03: ما هي آفاق عملية المتابعة؟

ج 03: المتابعة في تطور مستمر حسب الظروف الاجتماعية والاقتصادية.

من خلال جواب المبحوث رقم (02) فإن للمتابعة آفاق زاهرة في المستقبل لكونها حديثة النشأة وهي تستدعي العمل ومسؤولية أكثر من مسؤوليها.

ومنه نستنتج أن معظم مجتمع الدراسة يؤكد على أن للمتابعة آفاق في المستقبل.

س 04: ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة والإدماج المهني؟

ج 04: دار المرافقة والإدماج لخريجي قطاع التكوين، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

من خلال جواب المبحوث رقم (02) وحسب رأيه فإن دار المرافقة هي المكلف الأول بالإدماج ثم بعدها تكون أجهزة دعم الدولة.

نستنتج من خلال هذا أن كافة مجتمع الدراسة أجمع على أن دار المرافقة هي المكلفة بالإدماج في عالم الشغل بالتنسيق مع أجهزة دعم الدولة.

س 07: ما هي آليات المتابعة؟

ج 07: فتح سجلات خاصة بالمتخرجين - استعمال التكنولوجيا الحديثة (وسائل التواصل الاجتماعي).

من خلال جواب المبحوث رقم (02) فإنه يبين كيفية المتابعة ومن خلال ماذا تتم عملية المتابعة، وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة أكدوا على هذه الآليات من أجل تسهيل عملية الإدماج.

س 09: فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة والإدماج؟

ج 09: صعوبة الحصول على المعلومات عن الخريجين في حد ذاتهم.

من خلال جواب المبحوث رقم (02) فإنه ذكر أهم العراقيل حسب رأيه والتي مثلها في صعوبة الحصول على المعلومات وهذا راجع إلى المتخرج وكيفية حصوله على عمل بغض النظر عن ظروف كل متخرج.

ومنه نستنتج أن أغلبية مجتمع الدراسة كان لم نفس الرأي في أهم العراقيل والصعوبات التي تواجه عملية المتابعة.

المقابلة رقم 03:

س 01: ما هي المتابعة حسب نظرك؟

ج 01: المرافقة بداية من التسجيل والمحاذثة إلى التوجيه والتنصيب.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) فإنه يعرف المتابعة بالمرافقة أي مرافقة المتكون إلى غاية تخرجه حتى حصوله على عمل.

ومنه نستنتج أن أغلب مجتمع الدراسة يؤكد أن المتابعة هي مرافقة المتخرجين إلى تنصيبهم وإدماجهم.

س 02: ما هي أهداف المتابعة؟

ج 02: التوجيه والتنصيب.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) فإن أهداف المتابعة تمثلت في التوجيه والتنصيب أي أنها تسعى إلى إدماج كل متخرج للحد من مشكلة البطالة.

ومنه نستنتج أن مجتمع الدراسة متفق على أهداف المتابعة نظرا لاختصاصهم وخبرتهم في هذا المجال.

س 03: ما هي آفاق عملية المتابعة؟

ج 03: تحقيق عدد أكبر من التوجيهات والتسهيلات، وهي متغيرة حسب سوق العمل مقارنة بالطلب.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) وحسب خبرته حول آفاق عملية المتابعة، فإنه يرى أنها متغيرة متطورة بحسب قانون العرض والطلب على العمل.

ومنه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة أكدوا على أن للمتابعة آفاق مستقبلية متميزة بالرجوع إلى سوق العمل حيث تكون نتائج العرض والطلب عن العمل محققة.

س04: ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة والإدماج المهني؟

ج04: الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM – ANSEJ

من خلال جواب المبحوث رقم (03) فإنه يرى أن أجهزة دعم الدولة هي المكلفة بالمتابعة والإدماج المهني، ومنه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة يؤكد على أن أجهزة الدعم – ANEM-ANSEJ-ANGEM-CNAC – بالتنسيق مع دار المرافقة هي التي تقوم بعملية الإدماج في عالم الشغل.

س07: ما هي آليات المتابعة؟

ج07: التسجيل – المتابعة – الاتصال – التوجيه.

من خلال المبحوث رقم (03) فإنه يرى وحسب خبرته في هذا المجال أن آليات المتابعة تختلف من مؤسسة إلى أخرى بين مؤسسات دعم الدولة ودار المرافقة وهذا راجع إلى طبيعة كل مؤسسة وقد اختصرها في التسجيل – المقاربة – الاتصال والتوجيه.

وعليه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة كانت لهم إجابات متشابهة حول آليات المتابعة نظرا لوجود هدف مشترك.

س09: فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة والإدماج؟

ج09: عدم اتباع الطرق المتعارف عليها خاصة ما تعلق بتقنيات البحث عن العمل (TRE).

من خلال جواب المبحوث رقم (03) وحسب رأيه فإنه يمثل أهم العراقيل في المتخرج في حد ذاته على أنه لم يتبع الطرق المتعلقة بتقنيات البحث عن العمل على أن دار المرافقة في مؤسسات دعم الدولة تتابع طالبي العمل لديهم بصفة عامة وهي ليست معنية عن كل متخرج من التكوين ولم يلتحق بها.

نستنتج أن معظم مجتمع الدراسة بنسبة 80% أكدوا على أن المتابعة تكون لطالبي العمل المسجلين لديهم لهذا كان للتوجيه وطرق البحث عن العمل دور في تفعيل هذه المتابعة.

المقابلة رقم (04):

س01: ما المتابعة حسب نظرك؟

ج01: يكمن دور المتابعة في مرافقة خريجي مراكز التكوين المهني بعد حصولهم على شهادات وإدماجهم في مجال وعالم المقاولاتية.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) وحسب رأيه في المتابعة فإنه يرى أنها مرافقة المتخرجين لغاية حصولهم على عمل. ومنه نستنتج أن أغلبية مجتمع الدراسة كان لهم نفس المفهوم ونفس الرأي للمتابعة إذ أنها تسمح بمرافقة المتخرج وإدماجه. س02: ما هي أهداف المتابعة؟

ج02: تكوين الشباب من خريجي مراكز التكوين حول كيفية إنشاء مؤسسات مصغرة وتعريفهم بجهاز الوكالة واهم الامتيازات الممنوحة لإنشاء مؤسسات مصغرة.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) حول أهداف المتابعة فهو يلخصها في: توجيه الشباب إلى أجهزة دعم الدولة وحسب منصبه لكونه مسؤول في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية عن مرافقة المتخرج بمنحه امتيازات وفرص لإنشاء مؤسسته الخاصة.

وعليه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة كان لهم نفس الرأي حيث مرافقة المتخرج ومساعدته في الحصول على عمل وهذا حسب نمط عمل كل مؤسسة أو جهاز دعم الدولة لكن بنفس الهدف.

س03: ما هي آفاق عملية التابعة؟

ج03: تكمن في ضمان تكوين الشباب حاملو المشاريع والأفكار، وإدماجهم في عالم المقاولاتية، وتسهيل إدماج خريجي مراكز التكوين المهني، وتكون متغيرة ومتطورة حسب المتغيرات الاقتصادية وعالم الشغل.

من خلال جواب البحوث رقم (04) حول آفاق عملية المتابعة فإنه يرى وحسب تخصصه في المنصب الذي يشغله أن هذه العملية متغيرة ومتطورة وأنها تسعى لتحقيق الإدماج لكل المتخرجين والحاصلين على شهادات.

وعليه نستنتج أن غالبية مجتمع الدراسة بنسبة 60% يروا أن عملية المتابعة متغيرة ومتطورة بحسب قانون العرض والطلب وحسب التغيرات الاقتصادية.

س04: ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة والإدماج المهني؟

ج04: مديرية التشغيل، الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، مشثلة المؤسسات الصغيرة، دار الصناعة التقليدية.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) حول المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة فإنه يرى أن أجهزة دعم الدولة هي المسؤولة عن الإدماج المهني بالإضافة إلى دار الصناعة التقليدية.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة أكدوا أن الدولة هي التي تسعى جاهدة لإدماج حاملي الشهادات والمتخرجين من مراكز التكوين المهني من خلال الأجهزة التي وضعتها ومن خلال دار المرافقة التي أنشأت عن جديد.

س07: ما هي آليات المتابعة؟

ج07: تكمن في إنشاء دار المرافقة ووضع برنامج تكويني وإعلامي قبل التخرج وإحصاء الخريجين بعد التخرج وتوجيههم حسب الطلبات والرغبات والتكوينات المتحصل عليها وهنا يكون الدور بدرجة أكبر للوكالة الوطنية للتشغيل.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) عن آليات المتابعة بالنظر إلى المنصب الذي يشغله في الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولاتية فإنه يحددها في فئات من بينها إنشاء دار المرافقة- وضع برنامج تكويني - ثم توجيه المتخرجين.

ومنه نستنتج أن غالبية مجتمع الدراسة تحدث عن دار المرافقة والتي بدورها تسمح بحصول المتخرج على عمل في المستقبل والتي باعتبارها حديثة النشأة فهي تسعى لإثبات ذلك من خلال التوجيه والمرافقة.

س09: فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة والإدماج؟

ج09: تتمثل في نوعية التكوين ورغبات الشباب حاملي المشاريع، إضافة إلى إدماجهم في عالم الشغل بعد حصولهم على دعم الوكالة من خلال توفير المرافقة للمؤسسات المنشأة.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) حول أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة بينها في نوعية التكوين أي أن على التكون أن يكون في المجال الذي هو يرغب فيه حتى لا تواجهه مشاكل أثناء حصوله على دعم.

وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة الذين يروا أن نوعية التكوين هي من أهم العراقيل التي تواجههم في عملية الإدماج.

المقابلة رقم 05:

س01: ما المتابعة حسب نظرك؟

ج01: التعريف بجهاز القرض المصغر من خلال برجة الأيام الإعلامية والتحسيسية لفائدتهم.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) حول مفهوم المتابعة فإنه يعرفها نظرا للوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر بأنها التعريف بهذا الجهاز.

وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة الذين يروا أن المتابعة تكون بالرجوع إلى البرنامج أو الجهاز المكلف بها من خلال التعريف به من خلال الحملات التحسيسية والأيام الإعلامية.

س02: ما هي أهداف المتابعة؟

ج02: تشجيع العمل الذاتي- زرع ثقافة المقاومة لدى خريجي التكوين المهني من أجل إنشاء مشروع.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) حول أهداف المتابعة فإنه يرى أنها تدعم المتخرج في إنشاء مؤسسة خاصة به والقيام بالعمل الذاتي.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة الذين يروا أن المتابعة تهدف إلى إدماج المتخرج في عالم الشغل من خلال أجهزة دعم الدولة إما من خلال الدعم أو من خلال مناصب الشغل.

س03: ما هي آفاق عملية المتابعة؟

ج03: التوجه نحو إنشاء مشاريع للحساب الخاص عوض الإتكالية وانتظار التوظيف، عملية المتابعة تتغير بتغير طرق التمويل وشروط الاستفادة من القروض وهي مرتبطة بالشهادة أو المؤهل المهني للمترشحين بالدرجة الأولى.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) حول آفاق عملية المتابعة فإنه يرى أنها متغيرة وهذا بالنظر إلى إرادة المتخرج في إنشاء مؤسسته الخاصة أو انتظار التوظيف من وكالة التشغيل.

ومنه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة كان لهم نفس الرأي حول الآفاق فهي متطورة بحسب الظروف الاقتصادية والمحيط الاجتماعي للمتخرج.

س04: ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بعملية المتابعة والإدماج المهني؟

ج04: هناك أجهزة دعم على غرار الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE ومشتلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أما المصالح على مستوى الوكالة فنجد خلية المرافقة وخطية الإعلام والاتصال إضافة إلى خلية التنشيط والتكوين.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) وحسب موقعه في الوكالة فإنه يؤكد على أن للمتابعة مؤسسات ومصالح والتي مثلها في أجهزة دعم الدولة ومشتلة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالإضافة إلى أنه تطرق إلى المصالح المكلفة بالمتابعة على مستوى الوكالة التي هو فيها فتمثلت في خلية المرافقة، الإعلام والاتصال، وخطية التنشيط والتكوين.

وعليه نستنتج أن 60% من مجتمع الدراسة كانت لهم إجابات متشابهة في المؤسسات التي تقوم بالمتابعة بالنظر إلى كل جهاز دعم للتشغيل.

س07: ما هي آليات المتابعة؟

ج07: تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية للتعريف بأجهزة الدعم وطرق تمويل أصحاب المشاريع حاملي الشهادات، تنظيم أيام دراسة للوقوف على الانشغالات والصعوبات التي يمر بها طالب القرض، الاستقبال والتوجيه وتقديم كل المعلومات المتعلقة بالتمويل.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) عن آليات المتابعة فإنه يمثلها في ثلاث فئات: الأيام الإعلامية والتحسيسية- تنظيم أيام دراسية- الاستقبال والتوجيه.

من خلال هذه الفئات حدد كيفية المتابعة لتمويل أصحاب المشاريع حاملي الشهادات.

وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة الذين مثلوا طرق وآليات المتابعة حسب الجهة المكلفة بالمرافقة في كل من مديرية التشغيل وغيرها من أجهزة الدعم.

س09: فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجه عملية المتابعة والادماج؟

ج09: نقص ثقافة المقاوله لدى خريجي التكوين المهني، -نقص الخبرة في مجال العمل الحر والذاتي، -ميول أغلب خريجي التكوين إلى التوظيف أو الاستفادة من منحة البطالة.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) حول أهم العراقيل التي تواجه المتابعة والإدماج فإنه يرجع السبب الأول إلى المتخرج نفسه على نقص الثقافة المقاولاتية عنده والميول إلى التوظيف المباشر أو منحة البطالة.

وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة يروا أن ثقافة المتكون غير كافية حول أجهزة دعم الدولة وهو ليس على اطلاع بهذه الأجهزة بل هدفه هو الإدماج فقط.

المحور الثاني: هناك علاقة بين المتخرجين المهنيين والإدماج المهني؟

المقابلة رقم 01:

س01: ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

ج01: التخصصات التقنية: إلكترونيك، نظافة، طبخ.

من خلال جواب المبحوث رقم (01) حول التخصصات التي يتم فيها الإدماج فإنه يرى أن التخصصات التقنية هي التي يتم فيها الإدماج نظرا للشهادة المؤهلة المقدمة فيها.

وعليه نستنتج أن 60% من أفراد الدراسة الذين يروا أن التخصصات التقنية هي التي يتم فيها الإدماج بكثرة بالنظر إلى متطلبات سوق العمل.

س03: ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

ج03: إحصائيات، عروض التكوين.

من خلال إجابة المبحوث رقم (01) حول طرق ربط التكوين المهني بالشغل فإنه يحددها في فئتين: الإحصائيات - عروض التكوين، هذه الطرق كانت بين عروض العمل وعدد المتخرجين.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة كان لهم نفس الجواب بخصوص طرق ربط التكوين المهني بالشغل من أجل تسهيل عملية الإدماج.

س05: ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني وموائمته لعالم الشغل؟

ج05: التركيز على التكوينات الخاصة بالبناء والأشغال العمومية، التنسيق ما بين القطاعات والتكوين المهني، تحسين عروض التكوين وما يتطلبه عالم الشغل.

من خلال جواب المبحوث رقم (01) حول مقترحاته فإنه مثلها في فئات: 1- التركيز على التكوينات الخاصة بالبناء والأشغال العمومية. 2- التنسيق بين القطاعات والتكوين المهني. 3- تحسين عروض التكوين وما يتطلبه عالم الشغل. هذه الإجابات كانت حسب خبرة المبحوث.

وعليه نستنتج أن 40% من أفراد الدراسة كانت لهم نفس الاقتراحات حول تحسين التكوين وموائمته لعالم الشغل.

المقابلة 02:

س01: ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

ج01: إعلام آلي، الطبخ، تخصصات الإدارة، حرف الخدمات.

من خلال جواب المبحوث رقم (02) عن أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج فإنه يرى أن الإعلام الآلي والطبخ بالإضافة إلى تخصصات الإدارة والحرف، هي الأكثر طلبا للعمل والأكثر إدماجا.

وعليه نستنتج أن غالبية مجتمع الدراسة يرى أن التخصصات التقنية وحتى الطبخ والحرف هم الأكثر طلبا في عالم الشغل نظرا لأهمية هذه التخصصات.

س03: ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

ج03: آليات التشغيل التي توفرها الدولة (ANGEM- ANADE- ANEM)

من خلال جواب المبحوث رقم (02) حول طرق ربط التكوين المهني بالشغل فهو يمثلها في أجهزة دعم الدولة وكيفية إدماج المتخرجين والحاصلين على شهادات.

وعليه نستنتج أن 40% من أفراد الدراسة يروا أن أجهزة دعم الدولة هي التي تقوم بالربط بين مخرجات التكوين المهني وإدماجهم في عالم الشغل.

س05: ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل؟

ج05: لم يتم الإجابة عن هذا السؤال من طرف المبحوث. نظرا لتحفظه عن الإجابة لعدم امتلاكه لثقافة البحوث الميدانية خاصة في علم الاجتماع.

المقابلة 03:

س01: ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

ج01: التخصصات التقنية.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) حول أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج تمثلت في التخصصات التقنية أي أنها الأكثر حظوظا في العمل.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة أكدوا على أن التخصصات التقنية هي التي يتم فيها الإدماج بالدرجة الأولى نظرا لأهمية التخصص.

س03: ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

ج04: عن طريق إعداد ورشات تكوينية خاصة بالعينة المستهدفة.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) حول طرق ربط التكوين المهني بالشغل فإنها تكون من خلال إعداد ورشات تكوينية خاصة بالعينة المستهدفة وهذا من أجل إحصاء المتكويين مقارنة بعدد الطلب على العمل.

وعليه نستنتج أن 40% من مجتمع الدراسة كانت لهم نفس النظرة حول طرق ربط التكوين المهني بالشغل من خلال توافق الإحصائيات في عدد المتخرجين وفرص العمل.

س05: ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل؟

ج05: إنشاء تخصصات تواكب سوق الشغل والمتطلبات الحديثة.

من خلال جواب المبحوث رقم (03) فإنه يقترح إنشاء تخصصات تواكب سوق العمل والمتطلبات الحديثة وهذا من أجل تحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل.

ومنه نستنتج أن أغلب مجتمع الدراسة بنسبة 80% يروا أن توافق التخصصات مع سوق العمل يساهم بدرجة كبيرة في الحد من البطالة وإدماج المتخرجين.

المقابلة: رقم 04:

س01: ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

ج01: يتم الإدماج في التخصصات المتعلقة بقطاع الخدمات بالدرجة الأولى والنشاطات الحرة، وبدرجة أقل مجال الفلاحة والصناعة.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) عن أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج فهو يرى أن قطاع الخدمات هو التخصص الأكثر إدماجا مقارنة بقطاع الفلاحة والصناعة كون العالم يشهد تطور في جميع المجالات.

وعليه نستنتج أن 60% من أفراد الدراسة يروا أن قطاع الخدمات تخصص مهم في عروض سوق العمل نظرا لأهميته في مجال الشغل والتطور التكنولوجي.

س03: ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

ج03: عن طريق عالم الشغل بإيجاد علاقة ارتباطية بين التكوين والعالم الخارجي لما بعد التخرج لغرض إدماج خريجي مراكز التكوين المهني وسن قوانين في هذا الإطار.

من خلال جواب المبحوث رقم (04) حول كيفية ربط التكوين المهني بالشغل فإنه يمثلها في العلاقة الارتباطية بين التكوين والادماج من خلال وضع قوانين في هذا الإطار.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة الذين يروا أن العلاقة بين مخرجات التكوين وعالم الشغل هي التي تربط بينهما لهذا كان التوافق مطلوب في الإحصائيات من أجل الإدماج المهني.

س05: ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل؟

ج05: من خلال إعطاء أهمية للإحصاء ورقمنة القطاع، وإيجاد علاقة ارتباطية من خلال قوانين تتضمن إدماج خريجي مراكز التكوين المهني مع ضمان تكوين نوعي يتم فيه مراعاة النوع والكم حسب الطلب الخاص بعالم الشغل.

نلاحظ من خلال جواب المبحوث رقم (04) حول مقترحاته لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل فإنه يقترح إعطاء أهمية للإحصاء والرقمنة من خلال وضع إحصائيات عن تخرج كل دفعة من التكوين المهني، بالإضافة إلى ضمان تكوين يتناسب مع الطلب الخاص بعالم الشغل للحرص على الترابط والتوافق بين التكوين المهني وعالم الشغل.

وعليه نستنتج أن 80% من أفراد الدراسة كانت لهم نفس الاقتراحات من أجل تحسين التكوين لمواءمته بعالم الشغل وهذا من أجل الحد من مشكلة البطالة من خلال رقمنة القطاع ومعرفة قانون العمل.

المقابلة 05:

س01: ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

ج01: التخصصات المهنية والحرفية والخدمات التي تتناسب مع مبلغ الوكالة الذي لا يتجاوز 1000000 دينار جزائري.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) فإنه يرى أنه وحسب خبرته منصب عمله في الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر فإنه يرى أن كل التخصصات المهنية والحرفية والخدمات لها حق في الحصول على قرض لا يتجاوز 100 مليون سنتيم لإنشاء مشروع ذاتي.

وعليه نستنتج أن 20% من مجتمع الدراسة الذين يروا أن التخصصات المهنية والحرفية والخدمات هي الأكثر إدماجا وذلك لأن المتخرج وبحصوله على قرض مصغر من الوكالة فإنه ينشئ مؤسسة خاصة به وبالتالي يصبح مدججا في العمل.

س03: ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

ج03: بعد التخرج التسجيل في وكالة الولائية للتشغيل، والتعرف على أجهزة الدعم المتوفرة من خلال تنظيم أيام إعلامية وتحسيسية للتعريف بهذه الأجهزة من ANADE - ANGEM ... وغيرها.

من خلال إجابة المبحوث رقم (05) وحسب رأيه الذي قدمه في كيفية ربط التكوين المهني بالشغل فإنه يرى أن التسجيل والتعرف على أجهزة الدعم هي السبيل الأنجح في ربط التكوين بالشغل وذلك بالتعريف عن الأجهزة من خلال الأيام الإعلامية والتحسيسية.

وعليه نستنتج ان 60% من مجتمع الدراسة كانت لهم نفس الطرق المقدمة في الربط بين التكوين المهني والشغل، فالتسجيل في أجهزة الدعم يسهل عملية الإدماج سواء بالقرض أو بالتوظيف.

س05: ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل؟

ج05: التوجه نحو التخصصات المتعلقة بالطاقة الشمسية والاقتصاد الأخضر، إدخال مقاييس متعلقة بالمقاولاتية والتعريف بأجهزة الدعم المتوفرة، تكوين المتربصين بطرق البحث عن العمل.

من خلال جواب المبحوث رقم (05) حول مقترحاته لتحسين التكوين ومواءمته لعالم الشغل فإنه يقترح: تحديث التخصصات خاصة المتعلقة بالطاقة الشمسية والاقتصاد الأخضر لأنها الأكثر طلبا للعمل، بالإضافة إلى إدخال مقاييس متعلقة بالمقاولاتية من أجل إنشاء مشاريع خاصة من خلال القرض المصغر، بالإضافة إلى تكوين المتربص بطرق البحث عن العمل من خلال أجهزة دعم الدولة للدخول في عالم الشغل.

وعليه نستنتج أن 80% من مجتمع الدراسة كانت لهم اقتراحات مشابحة نظرا لأهمية التكوين المهني ولاهتمام الدولة بالمتخرجين وإدماجهم في عالم الشغل من خلال الأجهزة التي وضعتها لهذا المجال.

2- استنتاجات الفرضية الأولى:

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى: تكون متابعة خريجي مراكز التكوين المهني عن طريق دار المرافقة والإدماج.

من خلال دراستنا هذه والمبنية على الجولات الاستطلاعية والدراسات الميدانية من خلال الأدوات التي استعملناها في جمع البيانات ومن خلال تحليلها فإننا توصلنا في ظل الفرضية الأولى إلى أن:

- متابعة المتخرجين تكون من خلال المرافقة والتي بدورها تقوم بمساعدة المتخرجين على الحصول على وظيفة أي الإدماج في عالم الشغل وهذا ما لاحظناه في إجابات المبحوثين بنسبة 100% حول أهمية المرافقة.
- أهداف المتابعة أو المرافقة هي الإدماج في عالم الشغل والحد من مشكلة البطالة، وهذا ما جاء من غالبية مجتمع الدراسة بنسبة قدرت 80%.
- من بين المؤسسات التي تقوم بالإدماج هي دار المرافقة التي أنشأت حديثا بالإضافة إلى أجهزة دعم الدولة (ANGEM- ANEM- ANSEJ- CNAC).

- من بين الآليات المتبعة في عملية المتابعة والتي أجمع عليها مجتمع الدراسة هي: وجود إحصائيات لعدد المتخرجين وعروض العمل من خلال التنسيق مع مراكز التكوين المهني وأجهزة دعم الدولة.
- من أهم العراقيل التي تواجه المتابعة تتمثل في: صعوبة الحصول على معلومات كافية عن المتخرجين بالإضافة إلى قلة مناصب العمل بالنظر إلى مخرجات التكوين وكذلك عدم التنسيق بين متطلبات سوق العمل والتخصصات الموجودة في التكوين.
- ولهذا الغرض تم إنشاء دار المرافقة من أجل إدماج كل المتخرجين والحد من مشكلة البطالة وهذا ما لاحظناه في إجابات مجتمع الدراسة حيث قدرت النسبة بـ 90% ونظرا لأنها حديثة النشأة فهي تعمل جاهدة لتحقيق هدفها والتطوير من مجالها في المستقبل.

3- استنتاجات الفرضية الثانية:

نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية: هناك علاقة بين المتخرجين المهنيين والإدماج المهني.

من خلال ما لاحظناه أثناء الدراسة الميدانية ومن خلال تحليل وتفسير البيانات الموجودة لدينا حول هذه الفرضية فإننا توصلنا إلى:

- أن أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج تمثلت في التخصصات التقنية، الطبخ، والحرف التقليدية، والتخصصات الخدمية، وهذا ما أجمع عليه مجتمع الدراسة بنسبة 80% كون أن عالم الشغل يتطلب هذه التخصصات بشكل كبير.
- أنه من خلال الإحصائيات وعروض التكوين وأجهزة دعم الدولة يتم ربط التكوين المهني بالشغل من أجل تحقيق العلاقة بينهما.
- من بين المقترحات التي تم اقتراحها من طرف مستشاري التوجيه لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل بنسبة 100% تمثلت في:
 - _التنسيق بين القطاعات والتكوين المهني.
 - _استحداث تخصصات تواكب سوق العمل.
 - _تكوين المتربصين بطرق البحث عن العمل TRE.
 - _نشر ثقافة المقاولاتية لدى المتخرجين من خلال الأيام الإعلامية وأيضا التعريف بأجهزة دعم الدولة.

بهذا الخصوص نجد نسبة 90% من مجتمع الدراسة إن لم يكن الأغلبية أكدوا على أنه هناك علاقة بين المتخرجين والإدماج المهني خاصة إذا كانت هذه المخرجات تتناسب مع متطلبات سوق العمل، ويتحقق هذا بالتنسيق مع أجهزة دعم الدولة والمتخرج في حد ذاته، بالإضافة إلى إقامة تخصصات تتواءم ومتطلبات العمل وهذا في سبيل التخفيف من حدة البطالة في وسط الشباب.

4- النتائج العامة للدراسة:

على ضوء إشكالية الدراسة وفرضياتها التي تهدف إلى معرفة دور متابعة خريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني وإبراز طرق متابعة المتخرجين وأهم الصعوبات التي تواجههم في هذا المجال، وبناء على المعطيات التي جمعت من دراسة المتغيرات والتي احتوتها فرضيات البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

- دار المرافقة رغم أنها مستجدة عبر كل ولايات الوطن إلا أنها تسعى جاهدة لتحقيق هدفها والمتمثل في الإدماج المهني إذ أن من بين مهامها القيام بأيام دراسية وحملات تحسيسية للمتكونين.
- أجهزة دعم الدولة تعمل على الحد من مشكلة البطالة بالتنسيق مع دار المرافقة والمتابعة.
- مخرجات التكوين المهني لها علاقة بالإدماج من خلال الإحصائيات المتوفرة لدى دار المرافقة حول عدد المتخرجين وأجهزة دعم الدولة وامتيازاتها.
- يكمن دور متابعة خريجي مراكز التكوين المهني في الإدماج المهني عن طريق دار المرافقة.
- عدم التطابق بين العرض والطلب على التكوين المهني الناجم أساساً على قلة هياكل الاشتغال ونقص التأطير وباقي الإمكانيات المساعدة.
- أغلبية المتخرجين لا يعملون في التخصصات التي درسوها في مراكز أو معاهد التكوين المهني نظراً لعدم توفر الهياكل الكافية للتشغيل.
- عدم اكتساب ثقافة المقاولاتية لدى المتكونين وبالتالي أثناء حصولهم على قرض مصغر من أجهزة دعم الدولة تكون هناك صعوبة في التسيير وبالتالي الإفلاس وهنا تلجأ الدولة إلى القضاء لاسترجاع ديونها.

خلاصة:

إن ما أفرزت عليه معطيات الجداول وأهم النتائج المتوصل إليها والتأكد من صحة فرضيات الدراسة ميدانيا، ومحل هذه النتائج من الدراسات السابقة اتضحت معالم إشكالية الدراسة وبرزت جوانب هامة تخص متغيري الدراسة وتوافقها نسبيا مع ما طرحناه في الفصول النظرية السابقة.

الاقتراحات والتوصيات:

بعد القيام بالدراسة الميدانية لموضوع البحث وبعد الانتهاء من النتائج المتوصل إليها توصلنا إلى مجموعة من الاقتراحات:

- وضع برامج تكوينية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- القيام بحملات إعلامية تحسيسية في مجال التشغيل من خلال التعريف بأجهزة دعم الدولة (ANAD- ANSEJ- ANGEM- CNAC).
- تطوير العلاقة بين عالم الشغل والتكوين المهني من خلال إنشاء بنك معطيات يسمح بتطوير دار المرافقة والمتابعة وإعطائها دورا هاما في جرد احتياجات عالم الشغل.
- وضع تخصصات جديدة لأصحاب منحة البطالة المتربصين تسمح لهم بالدخول في عالم الشغل.
- نشر الوعي المهني في بيئة عمل مراكز التكوين والمجتمع المحلي وموقع العمل والتعريف بنشاطات هذه المراكز وبرامجها وفرص التكوين المتاحة عن طريق إعداد منشورات تعريفية وتوزيعها في المدارس.
- زيادة ارتباطية المناهج الدراسية وتخصصات مراكز التكوين بمتطلبات العمل في سوق العمل بمساعدة من دار المرافقة والإدماج.

جائزہ

خاتمة:

إن الغاية من التكوين المهني هي التأهيل والإدماج الاجتماعي المهني والترقية الاجتماعية من خلال العمل واستثمار الموارد البشرية وعليه يجب النظر إليه على أنه من أهم المحاور التي تركز عليها الدولة، وهذا من خلال ربط مسالة التشغيل بالتكوين المهني بواسطة تشجيع التكوين المهني، باعتباره حلقة اساسية في سلسلة الإدماج الدائم في سوق العمل، فبقدر ما تساهم مخرجات التكوين المهني في التطور الاقتصادي، تتأثر بمدى التطور الاقتصادي وما يفرضه من احتياجات ومعايير الأداء وما يوفره من فرص العمل والتشغيل، فسياسة الإدماج المهني هي سياسة فعالة إذا تم دعمها بجملة من القرارات التي تمكن العامل من الحفاظ على منصبه في الحالة، إذا أثبت قدرته المهنية والأخلاقية والتزام بقوانين المؤسسة.

فدراستنا هذه هدفت إلى معرفة أهمية التكوين المهني في الجزائر ومدى مساهمته في تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة والكفؤة، ومن ثم مساعدة هذا القطاع الدولة في مكافحة البطالة بإدماج المتخرجين في عالم الشغل من خلال دار الموافقة الحديثة النشأة، التي تقوم بمرافقة خريجي المراكز والمعاهد لتوفير مختلف الاحتياجات في المعلومة والعلاقات ورصيد الخبرات لتحقيق طموحهم في ولوج سوق الشغل، باعتبارها فضاء لتبادل الآراء والخبرات، تلتقي فيه المصالح العمومية للمساعدة على انشاء المؤسسات والادماج المهني - ANSEJ - ANGEM - ANEM - مع CNAC المؤسسات العمومية والخاصة والحرفية وخرجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، وهذا بغية المساهمة في محاربة البطالة لا سيما عند الشباب.

قَائِمَاتُ الْمَلِكِ الْجَعْفَرِ

قائمة المراجع:

القواميس:

1. بدوي أحمد زكي (1997)، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، ب/ط، بيروت، لبنان، مكتبة لبنان.
2. رحالي صليحة، عبا زهية (2019)، قاموس مصطلحات إدارة الموارد البشرية، جامعة باتنة، الجزائر، دار الخلدونية.

الكتب باللغة العربية:

3. احسان محمد الحسن (2005)، النظريات الاجتماعية المتقدمة، دراسة تحليلية في النظريات المعاصرة، ط3، عمان، دار وائل للنشر.
4. أحمد وصفي عقيلي (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، بيروت، دار النهضة العربية.
5. الأسود شعبان الطاهر (2003)، علم الاجتماع السياسي وقضايا الأقليات بين العزل والإدماج، ب/ط، لبنان، الدار اللبنانية.
6. بلقاسم سلاطينية، غربي اسماعيل قيرة (2007)، تنمية الموارد البشرية، ط1، مصر، دار الفجر للنشر والتوزيع.
7. بوفجلة غياث (2002)، التربية النظامية، ط1، منشورات مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية.
8. بوفجلة غياث (2003)، الأسس النفسية للتكوين، ط1، وهران، دار الغرب.
9. بوفجلة غياث (2006)، التربية والتكوين بالجزائر، ب/ط، وهران، دار الغرب.
10. بوفجلة غياث (2006)، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، ط1، وهران، دار الغرب.
11. الجوهري محمد، وعبد الله الخريجي (1982)، طرق البحث الاجتماعي، ط3، مصر، دار الكتاب للتوزيع.
12. حيدر ابراهيم علي (1995)، تعزيز الاندماج الاجتماعي، مقدمة في اجتماع الخبراء التحضيري، ب/ط، عمان، الإعلان العربي التنمية الاجتماعية.
13. سعد جلال (1992)، التوجيه النفسي والتربوي والمهني، ط2، القاهرة، الفكر العربي، شباب الجامعة.
14. السلمي علي (1985)، إدارة الأفراد والكفاءة الانتاجية، ط3، القاهرة، دار غريب.
15. طارق كمال (2007)، علم النفس المهني والصناعي، ب/ط، مصر، مؤسسات شباب الجامعة.

16. طيب الحضري (1976)، رؤية عربية مستقبلية للتدريب المهني، تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القسم الأول، نواشوط، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة.
17. العاني علي طارق وآخرون (2003)، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العلم، ب/ط، ليبيا، دار الكتب الوطنية.
18. عبد الغفار حنفي (1997)، الأسواق والمؤسسات المالية، ب/ط، الاسكندرية، مركز الاسكندرية للكتاب.
19. عبد الكريم إياد محمود والمحياوي زياد سعد (2001)، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني ب/ط، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.
20. غرامي وهيبية (2010)، الإدارة الحديثة للمكتبات، تقديم حمان مجيد، ب/ط، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
21. المهندس أحمد مصطفى (2001)، مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، ب/ط، لبنان المركز العربي للتدريب المهني.
22. وليم تريس، ترجمة سعد أحمد الجبالي (2004)، تصميم نظم التدريب والتطوير، ب/ط، السعودية، معهد الإدارة العامة.
23. يوسف مصطفى القاضي ومحمود عطا حسين (1981)، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، ط1، الرياض، دار المريخ.

الكتب باللغة الأجنبية:

24. Djenkal Ameziane (2003), guide pratique en formation professionnelle, Alger, éditions distrubution houma.

الرسائل العلمية:

25. ابراهيم رمضان ابراهيم الديب (2009)، استراتيجيات تحديث وتفعيل التكوين المهني في المؤسسات التعليمية، دراسة تطبيقية على عينة من المؤسسات التعليمية في دولة قطر، أطروحة الدكتوراه غير منشورة، فلسفة الإدارة الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال الدراسات العليا.

قائمة المراجع

26. سلاطية بلقاسم (1995 / 1996)، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة.
27. العايب رابح (2002 / 2003)، استراتيجية التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعاليات تسيير الموارد البشرية، إشراف لوكيا الهاشمي، أطروحة دكتوراه جامعة منتوري قسنطينة.
28. محمد خلاصي (2004 / 2005)، اتجاهات متربصي التكوين المهني نحو المهن، رسالة ماجستير، إشراف لوكيا الهاشمي، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة منتوري قسنطينة.
29. واضح العمري (2005 / 2006)، مدى تأثير التكوين المهني الإقامي على التصورات الذهنية للمتربصين، دراسة ميدانية ببعض مراكز التكوين المهني لولاية سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف.

المجلات:

30. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، المؤرخ بتاريخ 30 أبريل 2008.
31. جميل سالم (1990)، التعليم المهني في الجزائر ومصر والمغرب، دروس الأزمة، مجلة مستقبلات، المجلد 20، العدد 1.
32. عبد الكريم قريشي (1998)، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، المركز الجامعي لورقلة، العدد 1.

المواقع الإلكترونية:

33. موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: www.ansej.org.dz على الساعة 09:30 يوم 17 / 03 / 2023.
34. <https://www.facebook.com/maip.tebessa>.

أَمَلًا حَقِيقًا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

الديوان

خلية النشاطات والتظاهرات الوطنية
رقم /... ك.ع. /... خ ن ت و /رد/وت ت م / 2022

يوم: 27/10/2022

السيدات والسادة المديرين الولائيين

الموضوع: دعوة لمديري دار المرافقة للمشاركة في يوم دراسي
المرفقات: البطاقة الفنية لليوم الدراسي

في إطار العمل لتفعيل جهاز دار المرافقة والإدماج في قطاع التكوين والتعليم المهنيين عبر الوطن؛ باعتباره أداة فعالة تساهم في تنمية روح المقاولة لدى خريجي مؤسساته، وكذا دوره الهام في مرافقتهم لتوفير مختلف الاحتياجات في المعلومة والعلاقات ورصيد الخبرات لتحقيق طموحهم في ولوج سوق الشغل.

فإننا نطلب منكم دعوة مدير دار المرافقة بالمديرية الولائية للمشاركة في اليوم الدراسي الذي سيشرف على افتتاحه السيد الوزير الدكتور يسين مرابي بمناسبة زيارته التقديرية لولاية الجلفة، والمعنون بـ "جهاز دار المرافقة، وضمان الإدماج في سوق الشغل"، والمزمع عقده بالمعهد الوطني المتخصص للتكوين والتعليم المهنيين بحي بربيع بمدينة الجلفة، وذلك يوم الخميس 27 أكتوبر 2022.
مرفق بهذه المراسلة بطاقة فنية لليوم الدراسي.

مكلف بالنشاطات والتظاهرات
الوطنية
د / سعيد صدارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de la Formation et de
l'Enseignement Professionnels



وزارة التكوين
والتعليم المهنيين

Le Ministre

الوزير

رقم منشور: 50 / و.ا.وت.ص.م

السيدات والسادة مديري التكوين
والتعليم المهنيين بالولايات

التكوين المهني في القطاع
الإعانة قضاة
17 ديسمبر 2019
640

الموضوع : إنشاء " دار المرافقة والإدماج" لمتربصي وخريجي القطاع.

في إطار المساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج في سوق الشغل، وبغية المساهمة في محاربة البطالة لاسيما عند الشباب، تعمل وزارة التكوين والتعليم المهنيين على تنصيب " دار لمرافقة متربصين ومتمهين وتلاميذ مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين" وذلك على مستوى كل ولاية.

تعتبر دار المرافقة هذه فضاء لتبادل الآراء والخبرات تكتفي فيه المصالح العمومية للمساعدة على إنشاء المؤسسات والإدماج المهني (ANEM, CNAC, ANGEM, ANSEJ) مع المؤسسات العمومية والخاصة، والحرفيين وخريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

كما تعتبر أيضا، فضاء للإعلام حول :

- فرص التكوين التأهيلي والتكوين المتوج بشهادة انموذج لمختلف فئات المجتمع التي تبحث عن تكوين،
- حاملي الشهادات والمؤهلات، حسب الإحتياجات والفروع المهنية على مستوى جميع المؤسسات،
- فرص الشغل والإدماج المهني.

مديرية التكوين المهني

رقم 2777

تاريخ الصادرة: 16 ديسمبر 2019



تتكفل دار مرافقة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على الخصوص بما يلي :
في مجال إنشاء المؤسسات :

- إعلام المتخرجين حول المقاولاتية ومرافقة حاملي المشاريع في كل مراحل إنشاء المؤسسات (قبل ، أثناء ، وبعد) من خلال :
 - الاستقبال ، الإعلام والتوجيه ،
 - صياغة المشروع ، وتركيبه والإنطلاق فيه ،
 - متابعة إنشاء المؤسسة عن طريق التكوين في التسيير والإرشادات.
- ترسيخ ثقافة المقاولاتية عند المترشحين ، والتلاميذ والمتمهين ،
- تزويد مكاتب الاستقبال والإعلام والتوجيه ، بالمعطيات المتعلقة بحاجيات سوق الشغل ، لتمكينهم من توجيه جيد لطلبي التكوين.

في مجال الإدماج :

- تسهيل إدماج خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في سوق الشغل ،
- جمع عروض العمل .
- تزويد المؤسسات الاقتصادية بالمعطيات الخاصة بخريجي التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات ، ومستويات التأهيل ، والجنس ، في كل مؤسسة وكل ولاية.

في المجالين :

- إنشاء بنك معطيات خاص بإنشاء المؤسسات ،
- إنشاء رصيد وثائقي يتعلق بالتكوين ، والشغل وإنشاء النشاطات ،
- وضع تحت تصرف مختلف فئات المجتمع ، عروض التكوين حسب التخصصات ، والأنماط ، والمستويات ومختلف أنواع وأجهزة التكوين ،
- تمكين الشباب منولوج المجاني لشبكة الأنترنت في إطار مرافقتهم على إنشاء المؤسسات والإندماج في عالم الشغل ، ولتسهيل علاقات التبادل مع مختلف المتعاملين.

2- تنظيمها :

تنظم دار مرافقة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في 03 خلايا :

- خلية مكلفة بمرافقة إنشاء المؤسسة ،
- خلية مكلفة بمرافقة الإدماج في عالم الشغل ،
- خلية مكلفة بالإعلام.

وتزود بأمانة.



يسير دار مرافقة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، منسق تابع لقطاع التكوين والتعليم المهنيين يساعده معاوتين يتم إختيارهم من بين المستخدمين الإداريين والتقنيين ومستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني.

يتكون تعداد الفريق المؤطر لهذه الدار ، مما يلي :

- مسؤول خلايا المرافقة.....02
- مستخدمو الأمانة.....03
- مستخدمو المكتب02
- مستخدمو الإستشارة المرافقين02
- مستخدمو الدعم02

يتعين على مستخدمي التأطير الذين يتم إنتدابهم من مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، متابعة تكوين قصير المدى له علاقة بالمهام الجديدة المسندة لهم.

يُضاف لهذا التعداد ممثلي هيئات الدعم لإنشاء المؤسسات و الإدماج المهني والمتمثلة في :

- ممثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) ،
- ممثل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) ،
- ممثل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) ،
- ممثل الوكالة الوطنية للشغل (ANEM).

4- تنظيمها :

يقع مقر دار مرافقة خريجي مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين على مستوى مركز كل ولاية ، إما في مرفق مستقل (ملحقة غير مستغلة مثلا) أو على مستوى مؤسسة تكوينية تتوفر على محلات غير مستغلة.

وتتوفر على كل الوسائل الضرورية لممارسة مهامها ، لا سيما :

- مرافق مهيأة ،
- تجهيزات مكتبية ،
- تجهيزات الإعلام الألي ،
- الهاتف والربط بشبكة الأترنت ،
- سيارة.

5- سيرها :

تلحق هذه الدار بمؤسسة تكوينية وتسجل الإعتمادات اللازمة لتسييرها في ميزانية مؤسسة الإلحاق.

وتعمل بالتنسيق مع كل مؤسسات التكوين بالولاية عن طريق مكتب الإستقبال والإعلام والتوجيه.

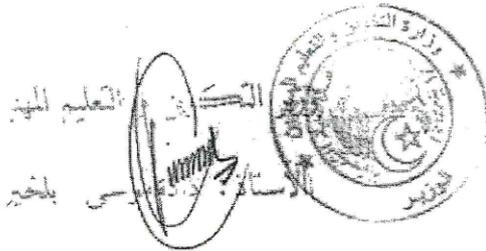
ينبغي أن يتم تعيين هذا الهيكل وتنصيبه فعليا وتجهيزه وتزويده بمستخدمي التاطير في أقرب الأجل ، لكي ينطلق في نشاطاته قبل نهاية السنة الجارية.

في هذا الإطار ، يتعين مراسلة هيئات دعم إنشاء المؤسسات والإدماج المهني لتعيين ممثلهم في هذا الهيكل من جهة ، ولإستقبال المستخدمين المشار إليهم أعلاه على مستوى مصالحتهم لمتابعة تكوين لمدة محددة من جهة أخرى.

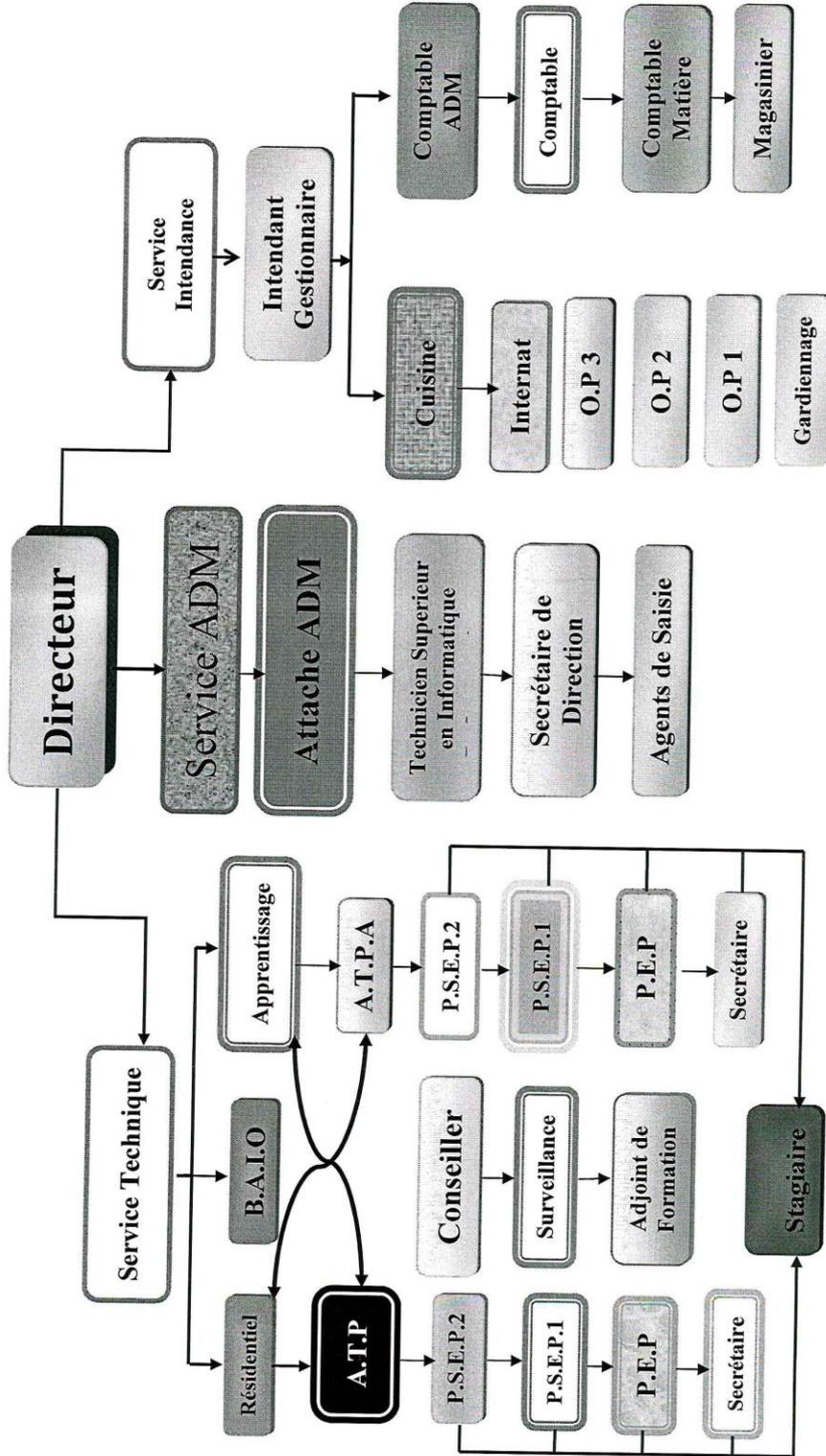
فضلا عن ذلك ، بطلب منكم :

- ضمان توزيع هذه المذكرة على أوسع نطاق على مستوى كل مؤسسات و هياكل القطاع وشرح مضمونها للمتربصين والتلاميذ والمتمهين لاسيما أولئك الذين هم في نهاية مسارهم التكويني.
- جمع مسؤولي هذه المؤسسات ومستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني لعرض عليهم أهمية الدعم لإنشاء النشاطات وإدماج خريجي مؤسساتنا ودعوتهم للإستعداد للتنفيذ الفعلي لهذا المسعى.

أولي أهمية بالغة للتطبيق الصارم للتعليمات التي تضمنتها هذا المنشور.



الهيكل التنظيمي للتكوين المهني والتمهين



مواضيع تنظيمية

إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين وتحويل ملحقة مركز التكوين المهني والتمهين إلى مركز للتكوين المهني والتدريب،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق 19 مارس سنة 2012 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 12-313 المؤرخ في 3 شوال عام 1433 الموافق 21 غشت سنة 2012 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين وتحويل ملحقات مراكز التكوين المهني والتمهين إلى مراكز للتكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-147 المؤرخ في 4 جمادى الثانية عام 1434 الموافق 15 أبريل سنة 2013 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين وتحويل ملحقة مركز التكوين المهني والتمهين إلى مركز للتكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 16-16 المؤرخ في 8 ربيع الثاني عام 1437 الموافق 18 يناير سنة 2016 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين وتحويل ملحقات مراكز التكوين المهني والتمهين إلى مراكز للتكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 17-73 المؤرخ في 12 جمادى الأولى عام 1438 الموافق 9 فبراير سنة 2017 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : طبقاً لأحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 12-125 المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1433 الموافق 19 مارس سنة 2012 الذي يحدد القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، تنشأ معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني وتحويل مراكز للتكوين المهني والتمهين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني، والمرفقة قائمتها بالملحق بهذا المرسوم.

المادة 2 : تحول الأملاك المنقولة والعقارية ومستخدمو مراكز التكوين المهني والتمهين بأقرب والقصر وبرج سيرة

مرسوم تنفيذي رقم 19-281 مؤرخ في 21 صفر عام 1441 الموافق 20 أكتوبر سنة 2019، يتضمن إنشاء معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني وتحويل مراكز للتكوين المهني والتمهين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير التكوين والتعليم المهنيين،

-- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-97 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

-- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 91-64 المؤرخ في 15 شعبان عام 1411 الموافق 2 مارس سنة 1991 الذي يحدد قائمة مراكز التكوين المهني والتمهين، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-102 المؤرخ في 26 ذي القعدة عام 1418 الموافق 25 مارس سنة 1998 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني وإلغاء مراكز أخرى، المعدل،

-- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07-274 المؤرخ في 29 شعبان عام 1428 الموافق 11 سبتمبر سنة 2007 والمتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-295 المؤرخ في 20 رمضان عام 1429 الموافق 20 سبتمبر سنة 2008 والمتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني والتمهين،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-225 المؤرخ في 21 شوال عام 1431 الموافق 30 سبتمبر سنة 2010 والمتضمن إنشاء مراكز للتكوين المهني والتمهين وتحويل ملحقات مراكز التكوين المهني والتمهين إلى مراكز التكوين المهني والتمهين،

-- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11-295 المؤرخ في 18 رمضان عام 1432 الموافق 18 غشت سنة 2011 والمتضمن

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 66 - 21		صفر عام 1441 هـ 2 أكتوبر سنة 2019 م
ونسيف والحيزر وإن صالح وتيارت وقالمة وخروية والمحمدية ورأس الوادي، ضمان التكوين بالنسبة للمتربصين المسجلين بالمراكز المحولة إلى غاية انقضاء مدة التكوين.	وسيدي خالد وبني ونيف والحيزر وإن صالح 2 وتيارت 4 وقالمة 1 وخروية والمحمدية 2 ورأس الوادي 2، إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني، وفقا للتنظيم المعمول به.	
المادة 4 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.	وتبقى حقوق والتزامات المستخدمين خاضعة للأحكام القانونية أو القانونية الأساسية أو التعاقدية التي تحكمهم عند تاريخ التحويل.	
حرر بالجزائر في 21 صفر عام 1441 الموافق 20 أكتوبر سنة 2019.	المادة 3 : تواصل المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني بأقربو والقصر وبرج ميرة وسيدي خالد وبني	
نور الدين بدوي		
الملحق		
قائمة المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني المنشأة (20)		
1- إنشاءات جديدة (8)		
مقر المعهد	تسمية المعهد	
بلدية بريك	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببريك	05 - باتنة :
بلدية بوفاريك	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببوفاريك	09 - البليدة :
بلدية سبدو	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسبدو	13 - تلمسان :
بلدية الرحمانية	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسيدي عبد الله	16 - الجزائر :
بلدية الطاهير	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالطاهير	18 - جيجل :
بلدية بوقطب	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببوقطب	32 - البيض :
بلدية خميستي	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخميستي	38 - تيسمسيلت :
بلدية مداوروش	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بمداوروش	41 - سوق أهراس :

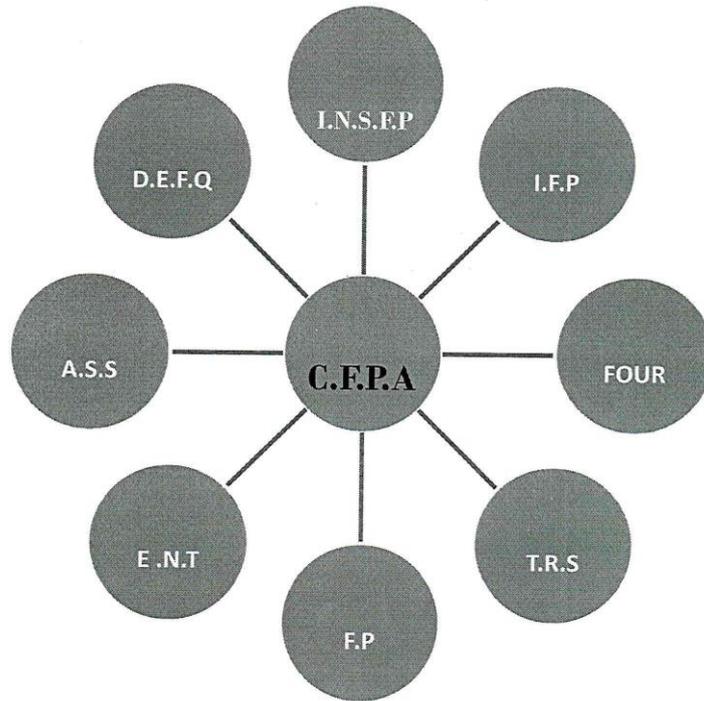
2 - المؤسسات المحولة إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني (12)

الولاية	المراكز المحولة	المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني
06 - بجاية	06-06 مركز التكوين المهني والتمهين بأقبو	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بأقبو
	09 - 06 مركز التكوين المهني والتمهين بالقصر	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالقصر
	26 - 06 مركز التكوين المهني والتمهين ببرج ميرة	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببرج ميرة
07 - بسكرة	18 - 07 مركز التكوين المهني والتمهين بسيدي خالد	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسيدي خالد
08 - بشار	03 - 08 مركز التكوين المهني والتمهين ببني ونيف	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببني ونيف
10 - البويرة	11 - 10 مركز التكوين المهني والتمهين بحيزر	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بحيزر
11 - تامنغست	06-11 مركز التكوين المهني والتمهين بآن صالح 2	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بآن صالح
14 - تيارت	12-14 مركز التكوين المهني والتمهين بتيارت 4	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بتيارت
24 - قالمة	01-24 مركز التكوين المهني والتمهين بقالمة 1	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بقالمة
27 - مستغانم	10-27 مركز التكوين المهني والتمهين بخروبة	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بخروبة
29 - معسكر	13-29 مركز التكوين المهني والتمهين بالمحمدية 2	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بالمحمدية
34 - برج بوعريش	15-34 مركز التكوين المهني والتمهين برأس الوادي 2	المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني برأس الوادي

المعدات التقنية البيداغوجية للمركز

- عدد الورشات به: 04
- عدد قاعات الدراسة 08 منها 02 مخصصة للإعلام الآلي.
- مدرج قدرة إستعبابه
- طاقة الاستيعاب النظرية:
- ❖ التكوين الإقامي 300 مترص
- ❖ التكوين عن طريق التمهين 300 متمهن

علاقة مركز السياحة و الحرف التقليدية تيارت 04 بالإدارات الخارجية :



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
 MINISTERE DE LA FORMATION ET DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS
 ETABLISSEMENT : INSP SAIM SAID - TIARET
 WILAYA DE: TIARET

FLASH MENSUEL FORMATION RESIDENTIELLE
 Mois de Fév Année 2023

Code Branche	Code spécialité	Spécialité	Niv	Session d'incorporation	Effectifs incorporés	Dont filles	Effectifs Racié durant le mois	Dont filles	Effectifs des radetés	Dont filles	Effectifs en formation	Dont filles	Date début de formation	Date fin de formation	semestre	Obs
TAG	TAG1207	Comptabilité et Finances	5	mars-21	68	53	0	0	15	10	53	43	28/03/2021	27/09/2023	5	
		Comptabilité et Finances	5	mars-21	19	10	0	0	3	2	16	8	8	28/03/2021	27/09/2023	5
HRT	TAG0714	Comptabilité et gestion	5	oct-21	40	12	0	0	18	4	22	8	13/10/2021	12/04/2024	4	
		Tourisme/Option : Agence de voyage	5	févr-20	33	17	0	0	20	8	13	9	23/02/2020	22/02/2023	5	
		Hôtellerie - Restauration/ Option : Arts culinaires	5	févr-22	25	10	0	0	9	2	16	8	27/02/2022	26/08/2024	3	
	HRT1808	Hôtellerie/Option : Gestion et Administration hôteliers	5	oct-22	50	19	3	1	7	3	43	16	17/10/2022	16/04/2025	2	
					235	121	3	1	72	29	163	92				

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون * تيارت *

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

رقم القيد: 49. / ق ع / 1 / ك ع / 2023/

إلى السيدة (ة) محترم (ة) مدير المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الشهيد
الصائم سعيد المدعو الحبيب - دار المرافقة و الإدماج - تيارت -

الموضوع: طلب الترخيص بإجراء بحث

تحية طيبة وبعد:

في إطار تتمين وترقية البحث العلمي لطلبة قسم علم الاجتماع يشرفني أن أتمس من سيادتكم

الترخيص للطلبة الآتية أسمائهم :

- بوسطة نجاة

- بونويرة سارة

يندرج هذا الترخيص ضمن البحث الأكاديمي لمستوى الماستر من أجل مذكرة التخرج لنيل

هذه الشهادة .

تيارت في: 2023/03/13



مدير المعهد
قاسم بن عيسى



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع
التخصص: علم اجتماع تنظيم العمل

المقابلة

أخي الفاضل، أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة اللع تعالى وبركاته، استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، نضع بين يديك هذه المقابلة والتي هي عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة بعنوان: "دور المتابعة لخريجي مراكز التكوين المهني في الاندماج المهني"

ونظرا لأهمية مساهمتك في إثراء هذه الدراسة، نأمل منك التفضل علينا بالإجابة على أسئلة المقابلة بدقة، وذلك لاعتماد نتائج الدراسة بدرجة كبيرة على صحة إجاباتك، كما نرجوا ان تولي اهتمامك بهذه المقابلة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ملاحظة: نحيطكم علما باننا سنضمن لكم سرية المعلومات والملاحظات ولن نستخدمها إلا لأغراض البحث العلمي.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الأستاذ المشرف:

شامي بن سادة

من إعداد الطلبة:

- بوسطة نجاهة
- بونورة سارة

دليل المقابلة:

المقابلة رقم (01)

المكان:..... التاريخ:.....

التوقيت:.....

المحور الاول: البيانات الشخصية.

1- الجنس: ذكر أنثى.

2- السن:.....

3- المستوى التعليمي: ليسانس ماستر دكتوراه

4- التخصص:.....

5- الأقدمية:.....

المحور الثاني: تكون متابعة خريجي مراكز التكوين المهني عن طريق المرافقة والإدماج.

1- ما المتابعة حسب نظرك؟

.....

2- ما أهداف المتابعة؟

.....

3- ما هي آفاق عملية المتابعة؟

.....

4- ما هي المؤسسات والمصالح التي تقوم بالمتابعة والإدماج المهني؟

.....

5- هل هناك تطور في عدد المدمجين منذ إنشاء دار المرافقة؟

لا نعم

6- هل تعتقد أن الطريقة المعتمدة في التوجيه تسمح بالحصول على عمل في المستقبل؟

نعم لا

7- ما هي آليات المتابعة؟

8- هل هناك توافق في الإحصائيات الموجودة لديكم في عدد المدمجين ومخرجات التكوين المهني؟

نعم لا

9- فيما تتمثل أهم العراقيل التي تواجهه عملية المتابعة والإدماج؟

المحور الثالث: هناك علاقة بين المتخرجين المهنيين والاندماج المهني.

1- ما هي أهم التخصصات التي يتم فيها الإدماج؟

2- هل يغطي التكوين المهني الطلب الموجود في عالم الشغل من يد عاملة مؤهلة؟

نعم لا

3- ما هي طرق ربط التكوين المهني بالشغل؟

4- هل هناك علاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر؟

نعم لا

5- ما هي مقترحاتك لتحسين التكوين المهني ومواءمته لعالم الشغل؟

هل تعتقد أن دار المرافقة تسهل عملية الإدماج في الشغل؟

نعم لا

هل للمتابعة علاقة بالإدماج في سوق العمل؟

نعم لا

هل فعلا حققت دار المرافقة والإدماج هدفها المنشود؟

نعم لا

هل للمتابعة دور في الإدماج المهني؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....

الملاحق

المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني صايم سعيد

التخصص	شروط الالتحاق	مركز التكوين/ الشهر	الشهادة المسلمة	نمط أو جهاز التكوين
الفندقة والاطعام/خيار: فن الطبخ	شهادة تقني الفندقة والاطعام/خيار: انتاج الطبخ للمرشحين الذين يثبتون مستوى السنة الثالثة ثانوي	12	شهادة سامي تقني	تكوين معابر
الفندقة/خيار: تسيير وادارة فندقة	الثالثة ثانوي	30	شهادة سامي تقني	تكوين حضوري
المعلوماتية/خيار: مطور تطبيق تكوين معابر تعددة المنصات	الثالثة ثانوي	30	شهادة سامي تقني	تكوين تمهين
أمانة المديرية	الثالثة ثانوي	30	شهادة سامي تقني	تكوين تمهين

العنوان: حي الاخوة قيطون، طريق الجزائر العاصمة، تيارت.

الملاحق

الإحصائيات الموجودة في معهد صائم السعيد

2020 - 23 فيفري							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		التخصص
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
تمهين	37	10	16	32	53	42	صناعة الحلويات
تمهين	05	06	0	06	05	12	فندقة/خيار: خدمة الفندق
تمهين	10	10	0	03	10	13	الاطعام/خيار: طبخ الجماعات
تعاقدي	12	01	02	03	14	04	حفظ البيانات
2021 - 19 سبتمبر							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		التخصص
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
تمهين	04	09	0	06	06	14	فندقة/خيار: الإستقبال
تمهين	0	07	0	01	0	08	الفندقة والإطعام/خيار: الإطعام
إقامي	17	17	03	03	21	20	صناعة الحلويات
إقامي	10	32	0	02	10	35	الإطعام/خيار: طبخ تقليدي
2021 - 24 فيفري							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		التخصص
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
تمهين	08	03	11	07	19	10	السباحة/خيار: وكالة السفر

الملاحق

2021 - 23 أوت 2019							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
تمهين	11	0	07	0	18	10	مساعد حضانة الأطفال
2021 - 29 سبتمبر 2019							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
تمهين	29	15	09	04	38	19	عامل في الميكرومعلوماتية
2022 - 28 سبتمبر 2019							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
إقامي	06	17	05	01	11	18	محاسبة
إقامي	06	10	07	02	13	12	مستغل المعلوماتية
تمهين	01	01	01	01	02	02	تجارة
في ظل جائحة كورونا توقفت مؤسسات التكوين عن العمل							عام 2020
في هذه السنة انتقل من مركز التكوين المهني الى معهد وطني بتخصصات جديدة							عام 2021
2022 - 27 مارس 2021							الدورة
نمط التكوين	عدد الناجحين		عدد المفصولين		عدد المتمهين		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
معاير	37	30	0	01	37	31	إعلام ألي/خيار: قاعدة المعطيات

كانت هذه أهم المعطيات المتحصل عليها من معهد صابم السعيد عن المترشحين والناجحين



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لأبحاث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة)
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 2309546 والصادرة بتاريخ: 2018/01/28
المسجلة (ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: العلوم الاجتماعية تركية
و المكلف بإنجاز أعمال بحث من طرف:
عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
دور المتابعة لمرجع
في الإندماج المهني

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 07 جوان 2023

إمضاء المعني

المصادقة



رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبالتصويص من
المرجع



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة)
الحامل لبطاقة التعريف الوظيفي رقم والصادرة بتاريخ : 2018 / 03 / 09
المسجل (ة) بكلية :
و المكلف بإنجاز أعمال بحثية منخرجة من قسم :
المعني

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 09 جوان 2023

إمضاء المعني

المصادقة



عبد ربيح المصطفى
و بالتفويض من
رئيس



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

إستمارة الإذن بطبع المذكرة

أنا المضي أسفله الأستاذ () : سامي بن ساهي

أرخص للطلبة الآتية أسماءهم بطبع المذكرة

الإسم و اللقب : يوسف بن صالح

الإسم و اللقب : بن فؤاد بن سارة

الإسم و اللقب : /

التخصص : علم الاجتماع بن فؤاد بن سارة

عنوان المذكرة :

دور متابعة خريجي مراكز التكوين المهني
في الأندلس المهني

تيارت : 2018 / 16 / 06

إمضاء الأستاذ () المشرف :

الاستاذ : سامي
بن ساهي