

سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر

ملخص

أردنا أن نتساءل باختصار عن مسألة التكوين المهني التي تمثل مكانا بارزا في النظرية السوسيولوجية المعاصرة، وخاصة بعد ظهور فروع متخصصة تهتم بهذه الظاهرة في التنظيمات الحديثة، ويرتبط هذا المفهوم بسياسة التشغيل إذ يمثل الأول إتجاها نظريا ومنهجيا محدد في عملية التعليم، ويتمحور الثاني حول ظاهرة تتنامى في التشكل والتعقيد كلما تنامي الحجم الاجمالي للسكان.

د. بلقاسم سلاطينية
معهد علم الاجتماع
جامعة منتوري، قسنطينة

ت شغل مسألة التكوين المهني مكانا بارزا في النظرية الاجتماعية المعاصرة، وخاصة بعد ظهور فروع متخصصة تهتم بهذه الظاهرة في التنظيمات الحديثة التي غزت وتغلغت في كافة وجوه الحياة الاجتماعية.

ضمن هذا المنظور، يندرج النقاش الدائر اليوم حول التطور المتسارع الذي عرفته النظرية الاجتماعية وما ارتبط بذلك من تحول في اهتمام الدراسات المعاصرة التي تمحورت حول دراسة التنظيمات المختلفة التي تنتظم حولها الحياة المهنية في المجتمعات الصناعية. فقد ركزت معظم هذه الدراسات على تحليل و توزيع قوة العمل والمكانة المهنية للأفراد والجماعات وكل الظواهر المتعلقة بأشكال الصراع والتعاون بين الجماعات المهنية، وغيرها من الموضوعات الجديدة التي تدخل ضمن إطار لفرع جديد أطلق عليه علم الاجتماع المهني.

تحدد مجال هذا العلم الجديد في تطبيق الاسس السوسيولوجية في مجال العمل والحياة المهنية ، باختلاله مكانة بارزة ، كأحد الفروع الحديثة والمتخصصة في علم الاجتماع المعاصر . استمد هذا الفرع نظريته من النظريات السوسيولوجية التي سادت القرن التاسع عشر' وعلى وجه الخصوص نظرية "دوركايم" في تقسيم العمل الاجتماعي . هذه النظريات السوسيولوجية كلها قد سبقها في

Résumé

La formation professionnelle occupe un espace très important dans la théorie sociologique contemporaine, surtout avec la naissance de plusieurs spécialités qui traitent des différents aspects de ce problème, étroitement lié à la politique de l'emploi.

Alors que la formation professionnelle est appréhendée sous une approche théorique et méthodologique, la politique de l'emploi, elle, se polarise autour d'un phénomène très complexe, associé à la croissance démographique.

الاهتمامات الاكاديمية عديد من الاتجاهات الفكرية في النظريات الاقتصادية والدراسات السيكولوجية و الانثروبولوجية . فأثرت هذه الاهتمامات -بدون شك- بشكل مباشر أو غير مباشر في دعم كل النظريات السوسولوجية التي ارتبطت بمختلف فروع المعرفة الانسانية في مجال العلوم الاجتماعية بوجه عام.

كما أن مسألة التكوين المهني تشغل ذات المكان في سياسات " الدول المصنعة الغارقة في الازمة، إذ عندما يتعلق الامر بمخططات إعادة هيكلة المؤسسات، إنشاء مناطق تحويل أو وضع برامج التحديث الصناعي ، تتدخل عملية التكوين المهني في الاجراءات المصاحبة لهذه التحولات المرتبطة عادة بمسألة العمالة . " تعد فرنسا من البلدان الغربية الرائدة بوضع نظام التكوين المهني المتواصل بإنشائه بقانون جويلية 1971 ، عدل المرة الاولى في جويلية 1978 ، وبأكثر عمقا في فيفري 1984 " (1). أما البلدان النامية فهي تسعى الى تبني استراتيجيات وخطط للاهتمام بالعنصر البشري في عملية التنمية، ومايملكه من قدرة في النواحي العلمية والفنية والتنظيمية لتحقيق التقدم المنشود.

أولاً: قضايا التكوين المهني:

شهدت السنوات الاخيرة اهتماما نظريا وإمبريقيا واسع النطاق في ميدان التكوين واهميتها الراهنة والمستقبلية. ورغم ان هذه المسألة تشكل نقطة تقاطع عدد من العلوم الاجتماعية الا ان علم الاجتماع المهني يطرح ثلاثة ابعاد أساسية لقضية التكوين المهني، وهي:

أولاً: بعد الطاقات البشرية بما يمثله من قيمة في القيام بالنشاطات الاقتصادية. وفي تكوين الثروة ، ولدورها الواضح في عملية تحقيق التنمية الاقتصادية. تحرص الدول على تنظيم مواردها البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الانتاج وذلك بتوجيهها وتكوينها ورفع مستوى كفايتها الانتاجية حيث يمكن الاستفادة منها أكبر فائدة.

ثانياً: من هذا يتجلى البعد الثاني وهو تكوين وتنمية واستثمار تلك الطاقات للاستفادة منها. برزت أهمية تنظيم القوى العاملة في أوائل الثلاثينيات من هذا القرن في الدول الغربية من خلال دراسة المهن والوظائف دراسة سوسولوجية متخصصة، وتأكدت قيمتها بوجه خاص في الدول النامية فيما بعد، لسد حاجاتها من العمال المهرة للنهوض ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بحيث أصبحت اليد العاملة تحت هذه الظروف تؤلف ركنا أساسيا في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي. على أن التحول الصناعي الكبير الذي تشهده وتمر به كل البلدان النامية، وما صاحبه من عمليات التنمية يحتاج الى أعداد ضخمة من القوى العاملة المكونة مهنيا.

ثالثاً: نوعية العنصر البشري ودوره في الانتاج.

لقد اهتمت الاجهزة المشرفة على كل من التعليم والتكوين المهني بكافة أنواعه بمشكلة الحاجة للعمال المتكويين ، وترتب عنها تزايد الحاجة الى هذه الطائفة بالذات ودورها في عملية الانتاج. انطلاقا من هذا التصور أثارت قضية استغلال وتكوين الموارد البشرية ثلاث مجموعات من المسائل حظيت باهتمام بالغ.

الاولى : الفائدة المالية التي تجنيها الدولة من عملية التكوين المهني.
الثانية : انعكاس تلك الفائدة على مسألة التنمية.
الثالثة : مبلغ مايمكن أن تؤدي إليه تلك الفائدة من زيادة درجة الثقة في توجهات واستراتيجيات الدولة.

ومن الجلي أن هذه المسائل حظيت باهتمام كبير سواء على الصعيد الوطني أو العالمي لما لها من أهمية كبيرة في عملية التنمية ، فقد شعرت الجزائر منذ وضع الخطط التنموية بالعجز الواضح في القوى العاملة المكونة والتي تستطيع تنفيذ مشروعات هذه الخطط بكفاية، فكان الاهتمام واضحا بالتعليم التقني وتطويره الى جانب التوسع في برامج التكوين المهني التي تقوم بها وزارة العمل (*) ، فقد شعرت بضرورة إسهامها في برامج إستكمالا لرسالتها ، فوضعت برامجاً للتكوين المهني السريع ، لسد حاجة الصناعة من العمال نصف المهرة . وهذا النوع من التكوين المهني يلائم احتياجات الصناعة المتطورة ، وتلجأ إليه أغلبية الدول النامية لمواجهة النقص في الايدي العاملة الفنيّة.

و في هذا الاطارا اثار الدارسون جملة من الاشكالات النظرية والامبريقية المتعلقة بالتكوين المهني سواء في ارتباطه بالبناء التنظيمي او المجتمعي ومن بين هذه القضايا المثارة اذكر.

1- التحدي الخطير الذي تمثله استمرارية ظاهرة الهدر وعدم استغلال الموارد البشرية بالنسبة لمطلب التقدم الذي يمثل هدفا استراتيجيا.
2 - ما تقدمه التيارات المختلفة من تفسير لمسألة (فقدان) ضياع او تكوين الموارد البشرية.

ولقد لقيت الاشكالية الاولى قدرا معقولا من الاهتمام على مستوى بعض الابحاث الجادة و سياسة التكوين في بلادنا على اعتبار ان فقدان اسهام هؤلاء الافراد يمثل خسارة وطنية ينبغي تجنبها، فكان تنظيم سياسة التشغيل و التوظيف في الجزائر أمرا ضروريا تتطلبه عملية النهوض بأعباء التكوين المهني باعتبار أن كلا منهما يرتبط بالآخر، وحتى يمكن سد العجز في سوق العمل مستقبلا بالنسبة للمهن التي تظهر الحاجة إليها.

أما الاشكالية الثانية فقد جسدتها عدة تيارات ، انطلقت بعضها من البناء الاجتماعي واعتبرت الموارد البشرية منتجا لواقع بنائي معين بما يغلف هذا الواقع من تيارات فكرية وأيديولوجية وعادات وتقاليد . في حين يذهب البعض الاخر الى الانطلاق من

النظرة الماكروسوسولوجية ودراسة العلاقات التأثيرية ، وتعايش أنماط انتاج متعددة. فضلا عن مسألة التبعية ومسألة الامبريالية والاستعمار . والى جانب هذا قصر البعض اهتمامه على الجانب الميكروسكوبي ، ونظر الى مسألة التكوين على أنها دالة على احتياجات مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني.

و يظل السؤال الذي يمكن طرحه : الى أي حد حسبت تلك التصورات والمعاني ضرب من ضروب الوعي بطبيعة الميكانيزمات الاساسية التي ترجع إليها عوامل سوء الاستغلال؟.

ثم هل يمكن أن يساهم مجرد تشخيص هذه العوامل في إمكانية الاستغلال العقلاني للموارد البشرية؟.

ورغم التباين الملحوظ في الاجابة عن هذه التساؤلات، الا ان المؤكد هو ان التكوين المهني هو نتاج بناء اجتماعي معين و هو في نفس الوقت يمثل مدخلا يقضي تحسينه و تراكمه الى زيادة الانتاج على اعتبار ان تحقيق معدلات اكبر للنموالاقتصادي انما هو بالموارد البشرية قبل غيرها من موارد الثروة المتاحة وإلى جانب هذا تؤكد الشواهد الواقعية ان مسألة التكوين المهني تجسد في الواقع المنظومة التعليمية ونمط التأهيل كما تكشف عن طبيعة المجتمع و مكونات المرحلة ودلالاتها و انعكاساتها.

ثانيا : الموارد البشرية و التنمية

تعتبر الموارد البشرية دعامة النظام الاقتصادي لأي بلد من بلدان العالم . وتهتم البلاد النامية بصفة خاصة بدراسة هذه القوى لما لها من آثار سياسية واقتصادية وإجتماعية، إذ أنها من عوامل الانتاج الرئيسية للبلد ، وتساعد هذه القوى على رسم سياسة سليمة لتنمية هذه الموارد تنمية تتماشى مع الخطوط العريضة لأهداف التنمية الشاملة للبلاد. لذلك ترى هذه البلدان ضرورة التركيز على تنمية الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها الانتاجية.

لما كان العالم العربي من الدول النامية، فإن إنخفاض إنتاجية الفرد فيه عن انتاجية الفرد في العالم المتقدم، يعود الى عدة عوامل أهمها سوء التغذية، ضعف المستوى الصحي، إنخفاض مستويات المعرفة الفنية ، فكل هذه العوامل تؤدي الى ضعف الرغبة في العمل وعدم الاهتمام به. كما أن تقشي الأمية بين العمال يعرقل انتشار التكنولوجيا الحديثة ، في ميادين الانتاج ، وما دامت الاغلبية لا تتمتع بمستوى مناسب من التعليم الاولي والتكوين المهني، فلا يمكن لها طبعاً أن تتفهم الاساليب الحديثة (والمنطورة) في الانتاج.

يطرح أحمد زكي بدوي هذه القضية فيقول: "... ونرى لإمكان الاستفادة من الموارد البشرية في العالم العربي ، قيام الجهات المسؤولة بعملية مسح شامل للقوى العاملة العربية فيما يتضمن مايلي:

1 - حصر للامكانيات المتاحة من الموارد البشرية في الوطن العربي فيما يتعلق بالموارد والتخصصات والمستويات الفنية.

- 2 - التوفيق والتكامل بين النقص والزيادة في قوى العمل وتخصصاتها ومستوياتها الفنية والمهنية المختلفة على نطاق العالم العربي.
- 3 - التنسيق بين إمكانيات وجهود الاقطار العربية في تعبئة الموارد البشرية بما يزيد من حصيلتها ويرشد عملياتها.
- 4 - حرية الحركة لافراد القوى العاملة واتساع نطاق فرص العمل أمامهم وما يؤدي إليه ذلك من رفع كفاءة الانجاز لديهم وتنشيط دوافع التنمية واكتساب المهارات والخبرات..

وختاما فمما لاشك فيه أن الموارد البشرية أصبح لها أكبر الأثر في حياة الامم إذ أنها المنبع الرئيسي لنشاطها ... " (2) .

والجزائر بعد حصولها على استقلالها ، وجدت نفسها أمام العديد من المشاكل، وخاصة نقص الاطارات الفنية ، الناجم عن مغادرة الخبراء الاجانب للبلاد وتعطيل المنشآت الاقتصادية وخاصة الصناعية منها. فتبين أنه لايمكن الخروج من الوضعية التي خلفها الاستعمار الا بإنشاء قاعدة صناعية ، خاصة الثقيلة منها ، لأنها تساهم في إحداث تغيير اجتماعي وتكنولوجي. ولايحدث هذا التغيير التكنولوجي الا بتكوين إطارات فنية، وكان ذلك ليس بالامر السهل، مما دعا الجزائر في اول الامر الى الاستعانة بالمتعاونين و الخبراء الاجانب الذين ساهموا في تكوين الاطارات الجزائرية. الا ان عدد هذه الاطارات كان قليلا جدا لا يكفي لسد الحاجة الملحة، وهذا أدى بالمسؤولين الى ارسال بعثات للتكوين في الخارج، زيادة على انشاء مراكز داخل البلاد بالاضافة الى مراكز التكوين التي اقيمت داخل المؤسسات الانتاجية، والاهتمام ببرامج التعليم الفني و التقني في الجامعات والمعاهد التقنية العليا والمتوسطة، ورغم الجهود المبذولة من اجل اعداد الاطارات الفنية الا ان الجزائر لازالت تفتقر الى نوعيات خاصة من هذه الفئات لاتساع المؤسسات الصناعية للقطاع العام، وقيام أخرى جديدة في مختلف أنحاء الوطن للقطاع الخاص.

وفي هذا الاطار يستطيع المتتبع للاسهامات التي قدمها الدارسون لقضية التكوين المهني، أن يخلص الى ان هناك معالم لاشكالية تثيرها بل وتفرضها دراسة تلك القضية على الباحثين . وتتحدد معالم تلك الاشكالية في نمط العلاقة التناقضية بين توفر اليد العاملة وسوء استغلالها ، وهدر طاقاتها لعدم توجيهها توجيهها عقلا نيا . ومن ثم الوقوع في دائرة الاحباط واللامبالاة و الانسحاب واهتزاز الثقة في النظام المجتمعي العام، وتصعد العملية الانتاجية.

وإذا كانت هذه القضايا متجسدة في مختلف البلاد النامية، فإن وقعها يكون له معنى ومدلول ذي بعد أكثر عمقا وخطورة في مجتمعنا الذي يشهد تحولا نحو الخصوصية ويتجلى ذلك في بعدين أساسيين يضيفان الى معالم إشكالية التناقض السابقة معان، تجعل من دراسة التكوين المهني وسياسة التشغيل ورصدهما أمرا تفرضه طبيعة وحجم وعلاقات تلك الاشكالية بغيرها.

يتجلى هذان البعدان في واقع الامر في ظهور القانون الجديد لاستقلالية المؤسسات وماخلقه من تنظيم مالي و تجاري جديد لهذه المؤسسات، أدى الى أحجام مختلف المؤسسات عن أخذ حصصها الكاملة من التمهين. ومن جهة أخرى، فإن الكثير من الحرفيين والخواص يرفضون تنصيب متمهين جدد أو تجديد حصصهم القانونية، ويرجعون سبب ذلك الى نقص المواد الاولية وقطع الغيار. وهذا ما يفرض طريقة ومنهجية جديدة في التعامل مع القطاع الاقتصادي والحرفي، تأخذ بعين الاعتبار كأولوية لها نوعية هذا التكوين لا كميته ، وبالتالي فإن سياسة التشغيل التي ستطبق يفترض فيها أيضا نفس الهدف ، الكيفية لا الكمية.

اما عن البعد الثاني في علاقته بإشكالية التكوين المهني في الجزائر فيتمثل في تناقص هدف تعبئة الموارد البشرية استثمارا لطاقتها في تحقيق أهداف مجتمعا، مع تدني أوضاعها المهنية. فالملاحظ من خلال الواقع الحالي لكثير من المؤسسات، أن أغلبها يفتقر الى شروط تحقيق تمهين علمي بيداغوجي وتقني، لأن معظم هذه المؤسسات تفتقر الى الهياكل المناسبة والمتخصصة في التكوين التي من شأنها الاشراف على عملية التكوين ومتابعته داخل هذه المؤسسات ، وإعطائه الطابع البيداغوجي العلمي المبرمج. لأن التكوين والتعليم عن طريق المحاولة والخطأ، وبطرق غير تنظيمية هو الاسلوب السائد في معظم المؤسسات الاقتصادية والحرفية ، وهي الطريقة الكلاسيكية غير الفعالة، التي يضيع فيها الكثير من مجهودات المعلم والمتعلم على حد سواء.

وما من شك أن مثل هذا الواقع يطرح من جديد إشكالية التكوين المهني وسياسة التشغيل في ضوء التحول الجديد الذي يشهده المجتمع الجزائري آخذين بعين الاعتبار تناقص الاستثمار والانشطة الانتاجية وارتفاع وتيرة البطالة وتراكم الديون والتبعية للخارج، وهذا مايجعل من أهمية التفكير في قضايا التشغيل والسياسة المتبعة من قبل الدولة في هذا المجال أمرا ضروريا، ينجم عن الوضع القائم حاليا في هذا الميدان. فإذا كان النمو الاقتصادي السريع المترتب عن سياسة سهلة للاستثمار قد ممكن - خلال سنوات طوال، التوفير المكثف لمناصب العمل حتى أن توفير مناصب العمل فاق في بعض الاحيان الطلب - فإن بداية هذه المرحلة ، تتميز بانعكاس هذه النزعة ، كما ساهمت آثار الازمة الاقتصادية العالمية، التي تجلت من خلال انخفاض إيرادات العملة الصعبة ، والتي يترتب عنها انخفاض الواردات، ومن ثم أيضا انخفاض حجم الاستثمار في تدهور وضع التشغيل.

لقد تترتب عن انخفاض حجم الواردات اختلال في سير أداة الانتاج ، فحدد نقص الموارد وانقطاع التمويل بعض ممارسات المؤسسات العامة خاصة، مثل تقليص عدد العمال، فارتفع عدد المسرحين". ولأول مرة في تاريخ الاقتصاد الجزائري يفقد أشخاص ، سبق لهم الاشتغال مناصب عملهم. ولأول مرة بدأت الدولة تفكر بجدية في قانون التقاعد المسبق " Pré - retraite " ، ومنحة البطالة ، إذ أنها لأول مرة أيضا تظهر البطالة الفعلية بشكل جلي.

وصاحب ذلك أيضا ملاحظة ظاهرة ثانية تتمثل في إنخفاض حجم مناصب العمل الموفرة فترتب عن تظاهر هذين العاملين تقليص عدد العمال من جهة وانخفاض عدد مناصب العمل الموفرة من جهة أخرى .
وبناء على أساس هذا الإثبات للوضع ، يفرض التفكير المعمق نفسه زيادة علنلاجراءات المستعجلة التي يمكن اتخاذها على المدى القصير، يجب التفكير على المدى البعيد والاسهام بأراء عملية ضرورية .
ولما كانت المؤسسة الجزائرية تمر بمرحلة انتقالية من نظام الى آخر، ولما كانت مراكز التكوين تخضع هي الأخرى لمثل هذا التحول وبروز أبعاد جديدة لسياسة التشغيل، فإن: القضايا التي يمكن اثارها في هذا السياق هي:

- 1 - الى أي حد يمكن أن تشكل ظاهرة التكوين المهني معلما أو دالة على صدمة التناقض بين المستهدف والواقع ؟.
- ثم الى أي حد يمكن أن تفهم معالم تلك الصدمة في تجسيد ميكانيزمات سوء استغلال الموارد البشرية ومن ثم امكانية استخدامها استخداما عقلانيا ؟.
- 2 - قلل الواقع الاقتصادي والسياسي الجديد من إحتمال نجاح عملية التمهين . هذا الواقع يقود الى طرح التساؤل التالي :-هل أن الواقع الجديد يتطلب إعادة النظر في الكثير من الامور التي تحكم عملية التكوين المهني في الجزائر؟.
- 3 - للا رتباط العضوي لسياسة التشغيل بعملية التكوين المهني ، يمكننا طرح التساؤل التالي: - هل لازال بالامكان استهداف التشغيل الكامل ؟.
أم أنه يستوجب تغييرا في سياسة التشغيل المتبعة حاليا ؟.
- 4 - هل يمكن عن طريق عملية التكوين المهني توفير مناصب عمل في القطاعين العام و الخاص وفقا لمتطلبات الواقع الاقتصادي والسياسي الجديد ، وذلك بهدف رفع التشغيل؟.

لذلك فإن طرح مسألة التشغيل من خلال كل أبعادها وخاصة مايتعلق بعملية التكوين المهني يتطلب اشتمال الموضوع على:

- 1 - تحليل حصيلة التشغيل من ناحية الطلب وكذا من ناحية العرض.
- 2 - تحليل السياسات القطاعية للتشغيل من حيث واقعها الراهن وافاقها، وانعكاسات الازمة الاقتصادية العالمية على التشغيل.
- 3 - إمكانية ربط سياسة التكوين المهني بسياسة التشغيل إبرازا لبعض السمات العامة لسياسة التشغيل وبعض خصوصياته (توجيهه نحو فئة الشباب خاصة).
- وبناء على ماتقدم فإن معالم هذه القضايا المطروحة اعلاه تكمن في التناقضات التي تخبرها منظومة التكوين المهني في علاقاتها بسياسة التشغيل ، وبكيفية الاستخدام العقلاني للموارد البشرية.

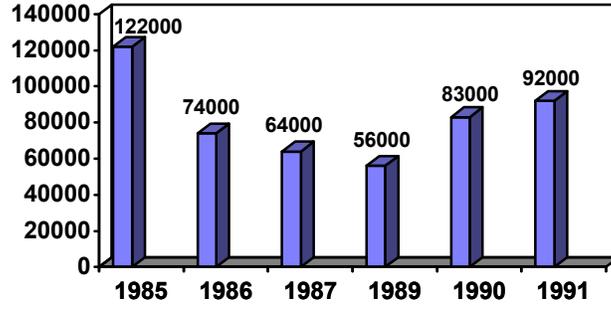
من المعلوم أن البطالة مشكلة من أبرز المشاكل التي صاحبت عملية النمو الحضري غير المخطط والتصنيع البطيء. وثمة أدلة وافية توحى بتزايد معدلا تها، نظرا لارتفاع المعدل السنوي للنمو الديمغرافي مقابل نمو سنوي أقل لمعدل التشغيل. وعلى هذا الأساس فإن تفاقم حالة البطالة في المجتمع الجزائري من 15% (1984) الى 17% (1987) الى 17.2% سنة 1989 والى 19.2% سنة 1990 و الى 20.2% سنة 1991 (3) - يفسر انخفاض النشاط التنموي، لأن التشغيل معناه الاستثمار.

ثالثا- التكوين المهني و سياسة التشغيل

وفي ضوء هذه الخلفية يمكن طرح التساؤل التالي:
- ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل؟
ان طبيعة الازمة التي يعرفها المجتمع الجزائري وتحوله نحو نظام السوق يدفعنا الى إعادة طرح إشكالية التكوين المهني وسياسة التشغيل.
ففي بداية الثمانينيات تم تطوير نمطين من التكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد، بالإضافة الى النمط التقليدي. فقد تم اعتماد مشروع التمهين في سنة 1981 وهذا عن طريق القانون رقم 81 / 07 بتاريخ 27 جوان 1981، والذي يهدف الى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية والحرفية والسماح باستيعاب جزء من التسربات المدرسية. وبدئ في تطبيق هذا القانون في سنة 1982، حيث استفاد منه نحو 32000 شابا، أعمارهم تتراوح ما بين 15 - 18 سنة، هذ العمر ارتفع الى 25 سنة بفضل القانون رقم 90 / 34 بتاريخ 25 ديسمبر 1990، المعدل والمتمم للقانون الأنف الذكر حول التمهين. وارتفع عدد الشباب المتكون الى 76859، سنة 1984، كما تطور عدد التخصصات القابلة للتمهين من 110 تخصصا الى أكثر من 250 تخصصا حاليا.

وفي مقابل هذه الوضعية نجد منذ 1984 تدهورا في منحى التشغيل . فلقد هبط رقم مناصب التشغيل الجديدة سنة 1984 من 150199 الى 139079 منصبا جديدا، أي بنسبة 7.4% ، عن السنة السابقة، في الوقت الذي زاد عدد السكان بمعدل 4.3% والقوة العاملة بمعدل قريب من 4% .(4).

ويوضح الرسم البياني الآتي هذا التذبذب في مناصب الشغل خلال السنوات 1984 - 1991.



والملاحظ أنه عند قراءة هذا الرسم ينبغي علينا أن نأخذ بعين الاعتبار، أن حجم طلب العمل السنوي هو حوالي 250.000 منصبا.

وعلى هذا الأساس فإن دراسة التكوين المهني وسياسة التشغيل تمثل مدخلا ملائما لفهم البناء الاجتماعي. فدارس التكوين والتشغيل لا يمكن أن يغفل علاقة الجماعات السياسية وما تتمتع به من قوة بالمناسط الاقتصادية المختلفة ، وبالجماعات الطبقية والاطر الثقافية. فضلا عن هذا فإن تحليل ظاهرتي التكوين المهني والتشغيل يمكننا من رؤية طبيعة العلاقة بينهما . كما يمكننا من تحليل عملية التنمية بكل أبعادها الوطنية والمحلية وفهم تعددية البناء الاجتماعي التي تتجلى في تعددية أشكال الانتاج والطبقات والشرائح الاجتماعية وكذلك القيم. الى جانب فهم العلاقة الجدلية بين البناء الاجتماعي والبناء السياسي.

هذا وقد كشفت نتائج العديد من البحوث و الدراسات التي تناولت الواقع الاجتماعي للمجتمع الجزائري من مختلف أبعاده، و التي حاولت بعضها الوصول الى نتائج حول بعض القضايا المجتمعية التي أخذت تفرض نفسها على ساحة المجتمع بجلاء في الأونة المعاصرة، عن العديد من السلبيات و الظواهر التي تفعل فعلها في التأثير على خريطة هذا المجتمع وواقعه و خاصة منذ أواخر الستينيات، و نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر دراسة " عدي الهواري" الدولة و السلطة في مجتمعات العالم الثالث " حالة الجزائر (5) التي تناول فيها تفاعل مفهومي الدولة و السلطة في الجزائر ، الناتج عن بروز بعض الظواهر السلبية مثل عدم الاهتمام و عدم الانضباط و الحركات الاجتماعية واضرابات العمال و الطلبة. فاهتزت العلاقة بين صانعي القرار و بين شرائح المجتمع و القوى العاملة الاساسية التي عليها واقع الامر الإلتزام بالقرار و الرضوخ لا إجراءات تنفيذه و تطبيقه.

إن اهتزاز هذه العلاقة و تراكم الاسباب المفردة المعقدة للفجوة بين هاتين القوتين، زيادة عن المتغيرات الخارجية التي أخذت تفرض نفسها على المجتمع الجزائري بفعل التوجهات السياسية و الاقتصادية الجديدة، و هي الانتقال بأسرع مايمكن و بأقل التكاليف الممكنة من النظام المجتمعي الموجه الى النظام المجتمعي الحر.

و مما يزيد من هذا الامر حدة و عنفا استمرار تراكم الازمة الاقتصادية الخانقة، و تحميل المواطن البسيط عبء الاحساس بمسؤوليته عن هذا الوضع ، و هذا إستنادا الى عدة مبررات منها تدني إنتاجيته بسبب هجرة أدا ب مهنته و أصولها، و لم يعد يهيمه الا أمر واحد و هو كيف يؤدي عمله بأقل جهد ممكن.

كما لم يعد لمعظم مسؤولي المؤسسات العامة أي إدراك بأهمية التغييرات التي تطرأ باستمرار على مؤسساتهم حيث يتطلب من هؤلاء القيام بتسيير عمليتي النمو و التطور لدى العمال، و ذلك بتخطيط و تطوير معظم البرامج التكوينية في المؤسسات و عقلنة سياسة التشغيل.

و على أية حال، فإن مفهومي التكوين المهني و سياسة التشغيل يرتبطان على نحو لا ينفصم. فالمفهوم الأول يمثل إتجاها نظريا منهجيا محددا من عملية التعليم، اذ يعتبر المرء قد تعلم شيئا إذا إنطبق عليه أحد أو كل الاوصاف التالية:

إن يعرف شيئا كان يجهله من قبل و في إمكانه إظهار ماتعلمه.
أن يستطيع القيام بشئ لم يكن في مقدوره القيام به في السابق.
في واقع الامر تتطلب هذه الاوصاف الربط بين خصائص التعليم و خصائص حل المشاكل فيستطيع الانسان أن يقترب بشكل أكبر من تفهم الكيفية التي يتمكن بها الناس من خلال تجاربهم، التوصل الى الافكار والقواعد والمبادئ التي توجه سلوكهم عند تعرضهم لمواقف جديدة، وكيف يصبح في مقدورهم تعديل هذه الافكار والقواعد والمبادئ من أجل تحسين فعاليتهم.

أما المفهوم الثاني فيتمحور أساسا حول ظاهرة تتنامى في التشكل والتعقيد كلما تنامي الحجم الاجمالي للسكان في أي بلد كان ، وبصفة خاصة من ناحية الفعالية الاقتصادية، التي تعني فئة البالغين الذين هم في العمر الانتاجي وهم السكان الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشر والخامسة والستين.

ويقودني هذا الطرح الى القول بأنه يجب علينا لدراسة موضوع التكوين المهني وسياسة التشغيل الاجابة منذ البداية على تساؤل يتمثل في: لماذا التكوين المهني ؟. أي لماذا الربط بين التكوين والتشغيل؟

إذا كانت الاجابة على هذا التساؤل تشكل في حد ذاتها المسعى الاساسي لهذه الدراسة في التأكيد على حتمية الربط بين المفهومين في الإتجاهات النظرية المختلفة التي يرى أصحابها و أنصارها ضرورة الفهم و التواصل الشامل بين أنماط التيارات أو المواقف النظرية المختلفة في ساحة علم الاجتماع. وأهم هذه التوجهات:

أ / دعوة بعض السوسيولوجيين الى الانطلاق من اطار مرجعي عام يستند الى ما أسماه " بارسونز " بالترابط النظري " Unification théorique " في معرض تحليله للفعل لاجتماعي، الذي أكد فيه على ضرورة استثمار التساند والالتقاء بين الإتجاهات النظرية في علم الاجتماع و التحليل النفسي وتوظيفه في تحليل أنماط السلوك و الفعل الاجتماعي. (6)

ب/ دعوة مجموعة أخرى من السوسيولوجيين الى توخي رؤية بعيدة المدى في رصد القضايا السوسيولوجية، تستند على مفاهيم كبرى ضاربة العمق، و شبكة عريضة من

التفاعلات و العلاقات ليتحقق لعلم الاجتماع إمكانية الرصد الشمولي المتناسك لقضاياها على نحو ما ذهب إليه " راندال كلينز " (7) ح / أما الثالثة فهي الدعوة الى إحداث نوع من التوفيق بين مجموعة من التعميمات النظرية أو إعادة صياغة تصورات الانساق النظرية التي تتعلق بجوانب محددة للبناء الاجتماعي أو مجرد تجميع بين التعميمات التي وفرها تراث علم الاجتماع وعلوم أخرى ترتبط به.

إن السعي نحو صياغة نظرية عامة تفسر هموم الانسان و تحدياته وواقعه و قضاياها الكبرى التي يتمحور حولها و جوده كإنسان ، يتطلب توسيع أفق هذه الدعوات الى مستوى الارتباط بالجواهر الفعلي لمضمون التماسك بين هذه الاتجاهات النظرية. فهناك العديد من الدراسات لعلم الاجتماع يرون أن طابع هذا العلم الحقيقي و جوهر موضوع نظريته لا يتأثيان الا إذا تحدد موضوع نظريته في دراسة البناء الاجتماعي في كليته ، شموليته وديناميته ، وذلك بالتركيز على العلاقات الموضوعية بين الانسان و الانسان و بين الانسان و الزمان و المكان.

تعتبر أحداث الحركة الطلابية في فرنسا، في نهاية عقد الستينيات من هذا القرن، بداية الانتفاضة على النظرية السوسيولوجية الكلاسيكية، وشهد عقد السبعينيات حلا سلميا لهذه الانتفاضة تمثل في التحليلات النقدية الحديثة، و ظهور اتجاهات فكرية جديدة تؤكد على أهمية الطابع الانساني لعلم الاجتماع، وإبراز دوره النقدي الجديد.

ان هذا التوجه الانساني لعلم الاجتماع من شأنه أن يعيد صياغة المفاهيم و البناءات المنطقية للأفكار، ويستثمرها في مناهجها وأساليبها ، من قدرات لتصب جميعها حول القيم والقضايا الانسانية الكبرى كالديمقراطية والعدل والحرية التي أخذت تشكل محور اهتمام علماء الاجتماع ذوي النزعة الانسانية الذين شغلتهم مسألة تعظيم الحرية للفرد بمعنى أن يكون قادرا على الاختيار بين البدائل.

وتستخدم الحرية لدى أنصار هذا التوجه للإشارة الى أن علم الاجتماع الانساني هو العلم الذي يدرس أشكال القيود المفروضة على السلوك- أي أنه كلما زادت القيود على البدائل و الاختيارات كلما قلت الحرية.

بناء على كل ما تقدم، يمكن القول بأن جوهر التماسك بين التوجهات ليس بين مجرد تساند مفاهيمها وتداخل أساليبها و طرائقها فحسب و إنما بين إتصال قضاياها و تمحورها حول انشغالات الانسان و تحدياته في اتصاله بمنظومة العلاقات والنظم المضروبة حوله.

ولبلورة القضايا الاساسية لهذه الدراسة، يمكننا تسليط الضوء على المدركات التي تحقق العلاقة بين بعدي مفهوم " التكوين - التشغيل " في اطار التراث النظري الذي تناوله.

وبإمكاننا أن نميز في هذا الصدد بين مرحلتين أساسيتين:

الأولى: مرحلة التكوين أو التشكل *Génèse de la formation professionnelle*.
الثانية: مرحلة النضج أو الاتجاهات التي تبلورت فيها عملية التكوين المهني كفرع حديث في علم الاجتماع يسمى علم الاجتماع التكوين المهني.

ونتناول كلا من المرحلتين بالتفصيل:

أولاً : مرحلة التشكل : (التكوين).

التكوين المهني بمعناه قديم، عرفته المجتمعات القبلية، إذ كان أفراد القبيلة يتدربون على الحرف، كما عرفته القرون الوسطى حيث كان المعلمون في مختلف الحرف يقدمون نوعاً من التعليم لصبيان الحرفة.

لقد تحسنت طرائق التكوين والتعليم في المجتمع العمالي الحديث، فأنشئت في بادئ الأمر المدارس الصناعية ومراكز التأهيل، وخطت فرنسا، أيام " نابليون " خطوة واسعة في هذا المجال، ففت على أثرها أوروبا وأمريكا. ثم ظهرت في ألمانيا مدارس صناعية تعنى بتنمية المهارات المختلفة اللازمة لمجتمع صناعي متقدم . ثم أنشئت في إنجلترا كليات للصناع كما أنشئت في أمريكا معاهد للميكانيكيين - فكان هذا كله من المظاهر الكبرى للعناية بأعداد الصناع والعمال المهرة (8).

ولئن كان التكوين المهني يقلل التكاليف في الانتاج وتحسينه كما وكيفا، وبالتالي يزيد الدخل القومي، فإن هذا يزيد من قدرة الدولة على الانفاق في الخدمات العمرانية والاجتماعية والتعليمية والصحية، التي يستفيد منها العمال.

هذا، وأن اتساع الطاقة الانتاجية يهييء للعمال آفاقاً جديدة تحميهم من البطالة وتسمح بإعطائهم أجوراً عالية من حساب القيمة المرتفعة للصناعة.

يقوم عادة بالتكوين المهني إما عامل مقتدر على التكوين المثمر وإما رئيس العمال نفسه وإما مدرب خاص . وينبغي في التكوين المهني أن يحيط العامل بكل التغيرات الفنية الحديثة وكيفية الانتفاع بها أو تحسين أساليب العمل، ويتضمن التكوين المهني دراسة اجتماعية كدراسة السياسات والنظم التي يسيّر بها المصنع ومركز كل فرد فيه، ودراسة العلاقات الانسانية والصناعية.

لقي التكوين المهني اهتماماً كبيراً من منظمة العمل الدولية التي أصدرت بشأنه عدة توصيات من بينها:

" - التوصية رقم 57 لسنة 1939.

التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.

التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين، بما فيهم العجزة.

التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة.

التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التدريب المهني.

كما أصدرت في دورتها الستين في يونيو وحزيران 1975، اتفاقية وتوصية حول دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية" (9).

كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانباً هاماً من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة في نواكشوط بموريطانيا، خلال مارس وأفريل 1976، وقد أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكل من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.

لا تقتصر مهمة ادارة الافراد في أي مؤسسة من المؤسسات على عمليات الاختيار وترتيب الوظائف وتقدير درجات كفاية العمال، وغيرها من العمليات، ذلك لأن وظائفها أعمق وأوسع من ذلك، إنها تشمل أيضا الاهتمام برفع انتاجية الافراد العاملين بالمؤسسة عن طريق وضع السياسات والبرامج الخاصة بتكوينهم واعدادهم لممارسة أعمالهم ومهامهم ممارسة تقوم على أساس علمي سليم بغرض تحقيق أكبر قدر من العمل بأقل جهد وأقل تكلفة.

إن ارتفاع أو انخفاض انتاجية الفرد، لا يتوقف فقط على مقدار الجهود الذي يبذله في العمل بل يتوقف أيضا وبدرجة أكبر على عوامل عديدة منها:

- درجة خبرته وممرانه ومقدار التكوين الذي حصل عليه، ودرجة رشد الادارة والمشرفين وطريقة التنظيم وكفاية الخطط الموضوعية وجودة المواد الأولية المستعملة وطاقة الآلات المستخدمة.

ما يهم هذه الدراسة من هذه العوامل السابقة الذكر هو التكوين المهني الذي يعتبر عملية أساسية في كافة القطاعات الانتاجية.

من المعلوم أنه قبل تقدم العلوم، وتعد المجتمعات كانت الحياة بسيطة وسهلة، لا تتطلب القيام بأي عمل من الأعمال الا القليل من العلم والخبرة، كما كان يعد الفرد للحياة العملية عن طريق التنشئة الاجتماعية، والاحتكاك التقليدي. وتكتسب المهن والحرف عن طريق الملازمة اليومية للصناع، إلا أن التغيير السريع للتكنولوجيا فرض نوعا من تقسيم العمل والتخصص بحيث أصبح لكل فرد حرفة معينة أو عمل معين، يميزه عن غيره في العملية الانتاجية. وتطلب هذا التخصص تكويننا ضروريا، وبرزت بذلك الآراء وتعددت وجهات النظر حول التكوين وأساليبه.

وفيمايلي يمكن عرض بعض التعاريف لمفهوم التكوين المهني، وهي: "... يقصد بالتدريب المهني ويسمي في بعض البلاد العربية بالتكوين المهني، "La formation professionnelle. Vocationnel Training" اعداد الافراد اعدادا مهنيا، وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى انتاجيتهم، وإكسابهم مهارات جديدة، و بمعنى آخر، ان التدريب المهني هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات والخدمات الحرفية أو المهنية" (10).

ويعرفه عادل حسن بقوله: " التدريب بمعناه الواسع عبارة عن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من عمل معين ومتقنا له، ومتكيفا معه... وللتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى بوجه عام، فهو يعبر عنه أحيانا بالاعداد المهني أو التكوين المهني، أو التدريب الإعدادي أو التعليم الفني... ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة، يصل فيها مستوى المتدرب إلى درجة مقبولة من المهارة والخبرة وينتج الفرصة للمتدرب للكشف عن ميوله وقدراته، من جهة، وعلى اختيار المهنة التي يريدتها ويميل إليها أكثر من غيرها من جهة أخرى..." (11).

أما عقيد محمد جمال برعي، فيعرفه بأنه: " النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما،

هذا و يشير بعض المشتغلين بعلوم الادارة بأن التدريب المهني معناه التطور الحقيقي و المنطقي المستمر للمعلومات و الخبرات و المهارات و التصرفات التي تقع بين مختلف طبقات العاملين، و يساعد على تقدمهم ، و بالتالي تقدم الادارة التي يعملون بها، و من ثم كان التدريب يهدف الى الانتاج و الاتفاق في العمل الحالي و وضع المواصفات اللازمة لتأدية العمل على أحسن الوجوه.

و يعرفه آخرون بأنه: النشاط المستمر لزويد الفرد بالخبرات و المهارات و الاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما.)) (12).

أما بالنسبة لعبد الرحمن محمد عيسوي: ((يقصد بالتكوين المهني نوع من التعليم لاكتساب المهارات و الخبرات و المعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، و لا يقتصر التدريب على العمال الجدد و لكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين و المشرفين و قادة العمال حيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشغلونها. فالتدريب المهني لا يستفيد منه العمال و حسب و إنما الرؤساء أيضا، كذلك يتناول التدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الانتاجية أو المامهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرق العمال.)) (13) وجاء في كتاب لمحمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بازعة مايلي: ((يقصد بالتدريب المهني إعداد الفرد مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفايته الانتاجية و اكسابه مهارات جديدة. و يختلف التدريب المهني عن التأهيل المهني في ان الاخير يتمثل في خدمات مهنية تقدم للعاجزين لتمكينهم من استعادة قدرتهم على مباشرة عملهم الاصلي أو اداء أية أعمال أخرى تتناسب مع حالتهم الصحية و النفسية.)) (14) و يعرف أيضا : ((التدريب المهني يهدف الى تدريب العمال على الحرف المختلفة و رفع مستوى مهاراتهم ممايساعد في الوصول الى المستويات المطلوبة من المهارات المختلفة.

هناك ثلاثة نظم لاعداد و تدريب العمال هي:

1 - نظام التلمذة الصناعية.

2 - نظام التدريب السريع .

3 - نظام رفع مستوى المهارة. (((15).

- يقول مصطفى فهمي العطروري: ((يقصد بالتدريب المهني إعداد العامل مهنيا و تدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفاية الانتاج (...))، و من الطبيعي فهناك إرتباط كبير بين التدريب الذي يهدف الى رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين في الشركات و بين حوافز العمل و بطبيعة الحال فإن الإرتباط الأكبر قائم بين التدريب بهدف رفع الكفاية و بين أهداف التطوير الإداري ، و كل المحاولات التي تتم عن طريق اللوائح أو الأنظمة من أجل خلق الجو المناسب لتوفير الإمكانيات للعاملين و تحفيزهم من أجل زيادة الانتاج و تطويره)) (16).

كما أن أمين عزالدين يؤكد : ((التدريب المهني - بصفة عامة هو أي نوع من التدريب يمكن أفراد القوى العاملة من الحصول على خبرة فنية سواء تم ذلك في المدرسة أو في المصنع.)) (17).

- و يورد الأستاذ " جورج القوزي ' G. El-GOZI ' تعريفا للتكوين المهني في كتابه "الامتة و الانسانية " هذا نصه : ((مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات او التعديلات لعمل مهني , و يتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف و نقل القيم الاخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة .)) (18).

- اما القانون الاساسي العام للعامل الجزائري فقد خصص فصلا كاملا بشأن العمل والتدريب المهني , وجعل التدريب المهني حقا من الحقوق التي يجب ان تمنحها المؤسسة للعامل، لان التكوين هو احد عوامل الترقية الاجتماعية من جهة و يزيد من إنتاجية العامل من جهة اخرى كما هو موضح في المادتين 16, 171 منه.

((المادة 16 ، يستفيد العمال من جميع الحقوق التي يمنحها اياهم القانون في مجال الخدمات الاجتماعية.يجب على المؤسسة المستخدمة أن توفر شروط ممارسة هذه الحقوق ، وأن تكون هذه أكثر ملاءمة لتمكين العامل من التمتع بالرفاهية البدنية و المعنوية و الثقافية.المادة 171: العمل التكويني هو أحد أسس الترقية الاجتماعية و المهنية للعامل، وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد.يجب إعداد هذا العمل و تطبيقه بمشاركة العمال.)) (19).

في ضوء هذا الحوار الذي تعرضنا فيه لقضايا مفاهيمية أكاديمية وأخرى تشغل مجال السياسيين و الباحثين على حد سواء . (وهي مسائل جوهرية تتعلق بالإنسان من ناحية تكوينه و تشغيله) . أشير إلى أن علم الاجتماع المهني أصبح من أكثر الفروع انتشارا و اهمية في عالمنا المعاصر نظرا لارتباطه بتكوين الفرد وتأهيله تأهيلا عمليا و بيداغوجيا. ولتحقيق هذا المسعى ظهرت العديد من التيارات النظرية التي تهتم بمسألة التكوين و التشغيل وعلاقتها الجدلية في تحقيق الاهداف المجتمعية. لهذا اعتقد أنه من الضروري في ظل التحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري، التركيز على سوسيولوجيا التكوين المهني لضمان السيرورة العقلانية للتحول الاجتماعي المنشود.

المراجع

- 1- Claude Dubar: La formation professionnelle continue .Paris . Ed. La Découverte, 1985. P . 5.
 (*)- وزارة العمل : تغيرت تسمية هذه الوزارة عدة مرات منذ السبعينيات حسب تغيير الحكومات، فمرة وزارة العمل والتكوين المهني و اخرى كتابة الدولة للتكوين المهني ، ثم وزارة التكوين المهني و التمهين، ثم وزارة العمل والتكوين المهني و في 1993 وزارة التكوين المهني و التشغيل . و حاليا وزارة العمل و الحماية الاجتماعية و التكوين المهني.

- 3- أحمد زكي بدوي : الموارد البشرية في الاقطار العربية . النفط و التنمية، عدد 12 ' أيلول 1977 ، بغداد، الدار الوطنية للنشر و الطباعة و التوزيع و الاعلان. ص 67.
- 4 - كل الاحصائيات مأخوذة من وزارة التخطيط: المخطط الخامس الثاني (1985 - 1989)، تقرير عام، الجزائر، جانفي 1985 ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1986.
- 5 - نفس المرجع السابق .
- 6- Lahouari Addi : Etat et pouvoir dans les sociétés du Tiers -Monde: le cas de l'Algerie. Thèse de Doctorat d'état . Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales. Paris. Septembre 1987, Non publiée.
- 7- Parsons Talcott: Social and personality . New - york . The Mac . Millin .Co . 1970
- 8- Collins Randall: Conflict Sociology, Towards an Explanatory Science, New-York, Academic press . Inc . 1975 .P.11.
- 9- Antoine léon: Histoire de l'éducation technique. Paris, P.U.F.,1968.
- 10- طيب الحضييري: رؤية عربية مستقبلية للتدريب المهني. تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي، القسم الأول، مؤتمر العمل العربي، الدورة الخامسة، نواقتط، مارس/ آذار، 1976 .ص.8.
- 11 - طيب الحضييري: نفس المرجع . ص. 5.
- 12 - عادل حسن : الكفاية الانتاجية للأفراد في الصناعة. مصر، دار الجامعات المصرية، 1968 ، ص..13
- 13 - عقيد محمد جمال برعي: التخطيط للتدريب في مجالات التنمية. (ط. اولى). القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ، 1968 ، ص، ص، 296 - 297.
- 14 - عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس و الانتاج ، مصر، مؤسسة شباب الجامعة . بدون تاريخ، ص، 59.
- 15 - محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بازرعة: العلاقات الصناعية في الشركات و المؤسسات العامة. (ط . اولى .)، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة، 1966، ص، 515.
- 16 - مصطفى فهمي العطروري : العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة و الشركات . (ط , اولى،) ، القاهرة ، عالم الكتب ، 1969 ، ص ، 242 .
- 17 - أمين عزالدين : المدخل في شؤون العمل و علاقاته . (ط ، اولى ،)، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، 1964، ص. 46.
- 18- GEORGES EL-GOZI: Automation et humanisme. France.Calmann Lévy , 1972. P . 293.
- 19 - الاتحاد العام للعمال الجزائريين :_الثورة و العمل. (ملخص خاص بالقانون الاساسي العام للعامل). العدد 161 ، 1978 ، ص. 16.

□