



العنوان: برامج التكوين المهني و علاقته بسوق العمل

دراسة ميدانية ب: بمركز التكوين المهني و التمهين 01 ادريس محمد الهادي تبسة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل.م.د "

دفعة: 2018

إشراف الأستاذ:

فاطمة الزهراء مكلاطي

إعداد الطالبة:

هديل قاسمي

لجنة المناقشة :

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة

السنة الجامعية: 2018/2017

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي * تبسة*
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

المرجع: 138... ق.ع.ا.ا. 2018/2017

تبسة في: / /

إلى السيد: مدير التكوين المهني
أ. س. ه. ا. ا.



بعد التحية والاحترام؛

لغرض استكمال البحوث الميدانية لطلبة قسم علم الاجتماع.

يرجى منكم السماح للطلاب (ة) بإجراء الدراسة الميدانية في مؤسساتكم

الطالب (ة): هديل خاسمي

المستوى: سنة ثانية ماستر

التخصص: تنظيم وتنشيط

موضوع البحث: برامج لتكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل

دراسة ميدانية

ختاما تقبلوا فائق الاحترام والتقدير

المؤسسة المستقبلية

رئيس القسم

الأستاذ المشرف

إمدياس
سلطاني



قسم علم الاجتماع
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

نور الدين جفل



د. مكلائي فالمرصا
م. م. م.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

تعهد

أنا الموقع أسفله الطالب (ة): قاسمي حديد

المعدة (ة) للمذكرة المعنونة بـ:

دراسة الدكتور المبروك علاقتنا بسوق العمل

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: علم اجتماع تنظيم وتنمية

وبعد اطلاعي على القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها لا سيما المادة 03، المادة 07، المادة 19، المادة 35 منه:

أتعهد بتحمل المسؤولية العلمية والقانونية حول هذا العمل كما أشهد بخلوه من كل انتحال لأعمال الغير، اقتباس غير منسوب لصاحبه، ترجمة دون ذكر المصدر، وضع أشكال بيانية أو خرائط أو صور دون الإشارة إلى المصدر، أو ذكر أسماء محكمين دون علمهم أو موافقتهم أو مشاركتهم. وعليه أمضي هذا التعهد.

جامعة تبسة في: 2018/05/09

توقيع الطالب





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



إذن بطبع

أنا الموقع أسفله الأستاذ (ة): د. مكلائي فالجعة الزمراد

الرتبة: استاذ محاضر ب

القسم: علم الاجتماع

أشهد أن المذكرة المعنونة:

باحث الدكتور بن العربي وعلاقتها
بالمشورى العقل

والمكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص: تدقيق وتنصيف

من إعداد:

الطالب (ة): هاسمي الطالب (ة): هديل

تتوفر على الشروط العلمية والمنهجية، الموضوعية والشكلية والتي تؤهلها للمناقشة
العنوية بعد تحديد لجان المناقشة، وعليه أوقع على هذا الإذن للطلاب بطبع المذكرة
وايداعها لدى إدارة القسم بنسختها الورقية والإلكترونية.

جامعة تبسة في: 2018/05/10

توقيع المشرف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ربي اوزعني أن اشكر نعمتك علي و علي والدي و أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين} الآية 19 من سورة النحل .

الله لاتدعنا نصاب بالغرور اذا نجحنا و لا باليأس اذا فشلنا بل ذكرنا دائم بأن الفشل هي التجربة التي تسبق النجاح ، اللهم إذا أعطيتنا مالا فلا تأخذ سعادتنا و إذا أعطيتنا قوة فلا تأخذ عقولنا و إذا أعطيتنا نجاحا فلا تأخذ تواضعنا و إذا أعطيتنا فلا تأخذ اعتزازنا بكرامتنا .

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات ، حمد تدوم به النعمة و يستجاب به الدعاء و يزيد الله من فضله ما يشاء إذ أعاننا على اتمام هذا العمل المتواضع .

أتقدم بكل احترامي و تقديري من كانت لي دعما و سندا الاستاذة المشرفة "مكلاتي فاطمة الزهراء"
"أشكرها جزيل الشكر على ما قدمته لي من نصائح و توجيهات قيمة لإتمام هذا العمل فجزاها الله اله عنا خير الجزاء و جعل عملها شفيع لها و كثر لها العطاء .

كما أتقدم بجزيل الشكر الى اساتذتي الكرام أعضاء اللجنة على قبول مناقشة هذه الرسالة و صرفهم جزاء من وقتهم الثمين .

كما لا أنسى ان اتقدم بالشكر و الامتنان الى كل من ساعدني من بعيد او قريب في اجتياز هذا العمل .

/	- شكر و عرفان
/	- الإهداء
/	- فهرس المحتويات
/	- فهرس الأشكال والجدول
أ.ب	- مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة
4	1. أسباب إختيار الموضوع
5	2. أهداف الدراسة
6	3. أهمية الدراسة
7	4. تحديد إشكالية الدراسة
9	5. فرضيات الدراسة
10	6. تحديد مفاهيم الدراسة
16	7. الدراسات السابقة
20	الفصل الثاني: ماهية التكوين المهني
21	تمهيد
22	1. انواع التكوين المهني
25	2. مبادئ التكوين المهني
26	3. أهمية التكوين المهني
28	4. أهداف التكوين المهني
29	5. تصميم وتنفيذ برامج التكوين المهني
30	6. تقييم برامج التكوين المهني
32	خلاصة الفصل
33	الفصل الثالث: سوق العمل
34	تمهيد
35	1. العوامل المتحكمة في سوق العمل
36	2. محددات سوق العمل
38	3. سوق العمل في الجزائر
43	4. خصائص سوق العمل في الجزائر
44	5. تقييم سوق العمل في الجزائر
46	6. إرتباط التكوين المهني بسوق العمل
47	7. واقع وآفاق سياسة التكوين المهني وإحتياجات سوق العمل بالجزائر
50	خلاصة الفصل
51	الفصل الرابع: الإطار التطبيقي
52	تمهيد
53	1. منهج الدراسة
53	2. مجالات الدراسة
55	3. عينة الدراسة
56	4. أدوات جمع البيانات
57	5. عرض وتحليل البيانات
73	6. نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
74	7. نتائج الدراسة على ضوء فروضها
75	8. نتائج الدراسة العامة .
76	خلاصة الفصل

78	خاتمة
/	قائمة المراجع والمصادر
/	الملاحق
/	الملخص

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	يوضح خطوات تصميم برامج التكوين المهني	38
2	الأرقام الاحصائية للسكان (1966-2008)	41
3	توزيع العمال الجزائريين على القطاعات	42
4	تطور سوق العمل في الجزائر	43
5	المستويات التعليمية لطالبي العمل	50
6	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	57
7	توزيع أفراد العينة حسب السن	57
8	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي	58
9	توزيع أفراد العينة حسب مدة تكوينهم	59
10	الأساتذة ذوي كفاءة و معرفة بجميع مجالات التخصص	60
11	صعوبة فهم الدروس	60
12	حجم الدروس النظرية كافية لتغطية و استيعاب و فهم المبجوثين لهذا التخصص	61
13	حجم التربصات التطبيقية المعتمدة في برامج التكوين المهني	61
14	تخصص المدروس بالتكوين في المؤسسة التي يقومون بها التربص	62
15	شعور و امتلاك مهارات بعد التحاقهم بمركز التكوين المهني	62
16	مدة التمهين الكافية لامتلاك الكبجوثين و تحكهم بكافة مجالات التخصص	63
17	المعلومات المتحصل عليها المبجوثون لايجاب منصب شغل	63
18	عدد المقاعد البيداغوجية في التكوين لاستيعاب كافة المتربصين	64
19	عدد الأساتذة المكونين لتغطية كافة برامج التكوين	64
20	الوسائل و التجهيزات المستخدمة لعملة التكوين	65
21	تطابق تجهيزات ووسائل المركز ما يتوفر في الميدان	65
22	حجم خريجي التكوين المهني المتوافق مع متطلبات سوق العمل	66
23	التخصص المطلوب في سوق العمل	67
24	التربصات الميدانية للالمام بتخصص المبجوثين	68
25	البرامج الكافية للحصول على العمل بعد تخرج المبجوثين	69
26	امتلاك مراكز تكوين معرفة واسعة لحاجات سوق العمل	69
27	برامج التكوين المهني و مواكباتها للتطور التكنولوجي في سوق العمل	70
28	التناسق بين مراكز التكوين المهني و فرص التشغيل المتاحة في السوق	70
29	سعي التكوين لتحديث برامجه لمواكبة تغيرات سوق العمل	71
30	مقترحات تحسين برامج التكوين المهني لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل	75

إن التطور العلمي والتكنولوجي الهائل الذي عرفه العالم أجمع والعربي خاصة، وما صاحبه من تغيرات على جميع الأصعدة طرح العديد من المواضيع ومن بينها العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل. والعلاقة بينهما تمثل احد الأبنية المكون للمجتمع، إن لم نقل ركيزة من الركائز التي يبنبها المجتمع لتحقيق التوازن الاجتماعي و الاستقرار الأمن و الازدهار والرقي والإشباع و الاكتفاء الذاتي في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية، ومن ثمة المنافسة الخارجية على الأسواق العالمية، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة ومسايرة للتطور الهائل والانفتاح الاقتصادي العالمي ومنافسة العمالة الأجنبية التي تتميز بالمهارة والكفاءة والسرعة في تنفيذ الأعمال والنقص في الأجر.

ومع دخول اتفاقيات الشراكة مع دول العالم خاصة الإتحاد الأوربي ودخول الإستثمارات الأجنبية في مختلف القطاعات يتحتم على الدولة تأهيل مؤسساتها لمواجهة هذه المنافسة من خلال الرفع من مستوى اليد العاملة المحلية.

والجزائر ليست ببعيدة عن هذا التغير الذي يحدث من حولها في جميع المجالات الاقتصادية و الاجتماعية، وخاصة على صعيد أسواق العمل العالمية بشكل عام والمحلية بشكل خاص، وأدت الحاجة إلى مسايرة هذا التطور في القطاعات النامية ومنها الاتصالات، قطاعات النفط، الغاز الصخري..... وغيرها من القطاعات. ونتيجة لهذا التغير تحتم على الدولة الربط بين أسواق العمل والتكوين المهني وإيجاد علاقة طردية بينهما، أي إيجاد نظام تكوين مهني يستجيب لمتطلبات أسواق العمل التي تتغير دوريا.

ومن هنا تبرز أهمية الموضوع من خلال الدور الذي يلعبه التكوين المهني بإعتباره البنية الأساسية لتمويل وتزويد أسواق العمل باليد العاملة المؤهلة لذلك.

وما سنحاول دراسته من خلال فصول هذه الرسالة العلاقة بين التكوين المهني وأسواق العمل.

حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة، أي أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة وأهميتها، وتحديد إشكالية الدراسة وفرضياتها، وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة.

أما في الفصل الثاني تناولنا ماهية التكوين المهني من خلال التطرق إلى أنواعه، مبادئه، أهميته، تصميم وتنفيذ برامجه وأخيرا تقييم برامج التكوين المهني.

في حين جاء الفصل الثالث تحت عنوان سوق العمل، وأندرج في هذا الفصل، العوامل المتحكمة في سوق العمل، سوق العمل في الجزائر، خصائص سوق العمل في الجزائر، تقييم سوق العمل في الجزائر، ارتباط التكوين المهني بسوق العمل وواقع وآفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر.

أما في الفصل الرابع قمنا فيه بالدراسة الميدانية حيث خصص لمنهج الدراسة ومجالاتها والعينة الخاصة بالدراسة، أدوات جمع البيانات وعرضها وتحليلها ومن ثمة نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة وعلى ضوء فروضها.

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوي للدراسة

1 - أسباب اختيار الموضوع

2 - أهداف الدراسة

3 - أهمية الدراسة

4 - تحديد اشكالية الدراسة

5 - فرضيات الدراسة

6 - تحديد مفاهيم الدراسة

7 - الدراسات السابقة

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

1- أسباب اختيار الموضوع :

لقد جاءت رغبتني لاختياري لهذا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية و موضوعية .

- الأسباب الذاتية :

- الرغبة بإجراء هذا البحث بحكم التخصص و الميل المعرفي نحو دراسة الموضوع .

- الميول الشخصي للبحث في المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية .

- اعتبار التكوين المهني قطاع حساس .

- الأسباب الموضوعية :

- إظهار مدى اهتمام الدولة بالتكوين المهني .

- السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على العلاقة التي تربط التكوين المهني بسوق العمل .

- قابلية الموضوع للبحث و الدراسة .

- التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي يشهدها المجتمع الجزائري .

2- الأهداف :

- محاولة الوقوف على التجربة الجزائرية التكوين المهني بغية التعرف على هششيات سياسة الدولة

و احتياجات السوق .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

- معرفة الإصلاحات التكوينية و انتهاج الجزائر سياسة و شعار سوق العمل أساسه التكوين المهني .
- معرفة التغيرات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية التي تشهدها الجزائر .
- معرفة العلاقة بين التكوين المهني و سوق العمل .
- معرفة ما مدى سيادة برامج التكوين المهني للتطور و الذي يشهده سوق العمل .

3- الأهمية:

- يكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية لكل بلد .
- على المستوى الاقتصادي من الشروط المطلوبة لضمان التحقيق نهضة و تنمية البلدان يجب وجود تكوين مهني على أعلى مستوى .
- على المستوى الاجتماعي يسهل و يسمح الاندماج المهني و الاجتماعي للشباب الباحث على العمل .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

- على الصعيد السياسي يساهم في تكوين الأمن الاجتماعي و الاستقرار.

4- إشكالية :

عرف العالم على مدى العقدين الماضيين حراكا كبيرا على جميع المستويات الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية منها... حيث تسابقت الدول على التمتع ، و كنتيجة حتمية لهذه التطورات السريعة و لا سيما في مجالات إنتاج المعرفة و تقنيات ووسائل الاتصال الحديثة ، أصبح التوجه نحو التفكير في ظاهرة الاستثمار المعرفي و تنمية الموارد البشرية عالية التأهل قصد امتلاك رأس مال فكري هذا لا يكون إلا بالتكوين حتى تتمكن الدول من مواجهة التحديات ، حيث كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن الإنتاجية و طرق تحسينها من أجل مضاعفة الإنتاج و دفع عجلة النمو إلى الأمام لهذه الدول و كذلك تحسين الخدمات المقدمة للأفراد و تطويرها من أجل المحافظة على الزبائن ، فالتطورات السريعة الحاصلة حول العالم و ما تبعها من تقسيم دولي للعمل و العولمة تفرض التفكير الجدي من أجل الاندماج و المسايرة لهذه التحولات و من هنا تبرز أهمية اليد العاملة المؤهلة في سوق العمل و في التنمية و المساهمة في خلق الثروة حتى يمكن الانتفاع بهم فالتكفل بالموارد البشرية أساس كل تقدم و تطور فحتى لا يصبح الفرد أداة معرقة للتنمية و بالإضافة إلى العوائد المادية التي يساهم فيها للعنصر البشري نتائج غير مادية

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

كالانسجام الاجتماعي - التقليل من الانحراف و تحسين مستوى الصحة حيث بينت العديد من الدراسات حول فوائد التربية و التكوين على الأفراد ، إن نسبة مردودية الاستثمار في العنصر البشري أكبر من نسبة الاستثمار في رأس المال المادي .

و لا شك أن التكوين بمثل وسيلة هامة من وسائل تنمية الموارد البشرية ، فتتمية الموارد الطبيعية لا يمكن أن يكتب لها النجاح دون تنمية الموارد البشرية ، فهذه الأخيرة أصبحت موضوعا أساسيا من موضوعات الإدارة نظرا لماله من ارتباط مباشر لنجاح المؤسسات عبر اتحاد العالم ن و نموها و كبر حجمها و فتح فروع لها هنا و هناك و جودة منتجاتها ، فنجد ان من ورائها عمالا و مسيرين جمعوا بين الكفاءة و حسن القيادة إلى أن وصلوا بمؤسساتهم إلى الشهرة و النجاح ، بالرغم مما يعرفه المحيط من تقلبات مستمرة و مفاجآت و ما يفرضه من قيود و إخطار و تهديدات ، إضافة لما سبب فان العنصر البشري دورا حاسما في قيام الدول و نموها و الإسهام في تكوين الثروة ، كما أنه محدد أساسي لموقع الدول و مكانتها في العالم الذي يتميز بالحركية و عدم الاستقرار ، و هو الذي سيمكن في تكوين الدول و مواجهة التحديات المختلفة ، الاقتصادية الاجتماعية التكنولوجية المعرفية من أجل التحكم في التسيير و التكيف مع التحولات الحالية و الاستجابة للتغيرات المستقبلية فان الاعتماد في التسيير على الكفاءات البشرية و زيادة التحفيز من المتطلبات التي لا غنى للدول عنها إذ ما أرادت أن تقاوم و تنمو و مع موجه التجديدات في الأفكار و التكنولوجيات و أنماط و تقنيات التسيير اتجهت الدول إلى ضرورة اعتماد التكوين المستمر لضمان التكيف الدائم في الوقت المناسب و بالتكلفة الملائمة ، كما أن حركة المنافسة الحادة تحتم على الدول أن ترقى إلى المستوى المنافسين في العالم و لبا يأتي لها ذلك إلا من خلال انتهاج سياسة التكوين ضمن سياساتها .

تعاني البلدان النامية عامة و البلدان العربية علة وجه الخصوص مشاكل و صعوبات عديدة كتدني المستوى التعليمي و مخرجاته التي لا تواكب متطلبات سوق العمل ، غياب سياسات و خطط للتكوين المهني تسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام مما يؤدي إلى عدم القابلية للاستخدام و ينعكس هذا سلبا على الجانب الاقتصادي و على الجانب الاجتماعي من خلال تزايد البطالة خاصة في صفوف الشباب الذي يشكلون أغلبية السكان في هذه البلدان .

- يدرج التكوين المهني في النظام الشامل التربوية ، التكوين - الشغل و بالتالي يتأثر بالسياسات التربوية و بطريقة تنظيم الاقتصاد فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي و أي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد تنعكس على نظام التكوين المهني من حيث السياسة و التسيير كما هم الشأن في الجرائد التي تمر بمرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى الاقتصاد السوق حيث إشكالية العلاقة ما بين التكوين المهني و سوق

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

العمل تطرح بجدة سبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لبرنامج الانتعاش الاقتصادي الذي وصفته ، البلاد و الاستثمارات الأجنبية .

و على ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة في التساؤل الرئيسي التالي :

كيف تساهم برامج التكوين في تزويد سوق العمل باليد العاملة باليد المؤهلة ؟

و من خلال التساؤل الرئيسي يمكن استخلاص التساؤلات الفرعية التالية :

1 - هل تؤدي برامج التكوين المهني إلى تأهيل بشكل جيد ؟

2 - هل تتوفر مؤسسات التكوين المهني في الجزائر على الإمكانيات اللازمة لتأهيل اليد العاملة ؟.

3 - هل برامج التكوين كافية و مسايرة للتطور الذي يشهده سوق العمل؟ .

5- فرضيات الدراسة :

- انطلاقا من المشكلة تم التعرض إليها تنطلق الدراسة من ثلاثة فروض هي :

- الفرضية 1 : تأهل برامج التكوين المهني اليد العاملة لتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية .

- الفرضية 2 : تتوفر مؤسسات التكوين في الجزائر على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين .

- الفرضية 3 : تساهم برامج التكوين المهني للتطور الكبير الذي يشهده سوق العمل .

6- تحديد مفاهيم الدراسة :

- المفاهيم المرتبطة بمفهوم التكوين المهني :

التكوين لغة : جاء التكوين في اللغة مصدر للفعل ، كون أي شكل Former أو تكون : تشكل .

1

اصطلاحا : عملية ترويض الذات البشرية وفق خطى الجماعة .¹

¹ خياط يوسف ، معجم ، المصطلحات العلمية و التقنية ، بيروت ، دار ، لسان العرب - ص 600 .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

- المهنة : أ- لغة : المهني منسوب إلى المهن و منه جاء معنى المهنة في اللغة العربية من فعل مهن ، يمهّن مهناً².

- اصطلاحاً : بأنها مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تنتمي إلى عائلة مهنية واحدة بحيث يستطيع الشخص الذي مارس إحداها أن يمارس سواها في نفس العائلة بعد تدريب طفيف لتواجد المعرفية التي تربط بين تلك الأعمال³.

التعلم : بأنه عملية ثابتة تستنتج من التغيرات التي تطرأ على السلوك نتيجة للتفاعل مع البيئة أو التدريب أو الخبرة .

التربية المهنية : هي العملية التي تجمع حول المهنة و جميع القيم العلمية و الاجتماعية و الخلقية و الجمالية التي ترتبط بالمهنة ارتباطاً منطقياً و طبيعياً من خلال ما تقدمه للانسان من معارف يحتاج إليها لفهم عمله⁴.

التدريب : يسعى العامل من خلاله إلى تحسين مهاراته و أدائه قصد التكيف مع منصب عمله و القيام به دون أية صعوبات⁵.

التدريب المهني : يقصر بالتدريب المهني أنه عملية تعليم و تعلم الفرد من إتقانه مهنته و التكيف مع ظروف العمل في أقصر وقت و أقل جهد⁶.

البرامج : سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة كما يوفر الأسس الملموسة لانجاز أعمال و تحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة و هو أيضا مشروع

¹ الكيري فاضل بن جميدة ، دور التربية في توحيد الأمة ، لبنان ، دار الهدى ، 2005 ، ص ص 63 - 64 .
² هيئة الأبحاث و الترجمة ، قاموس العربي الشامل ، دار راتب الجامعية ، 1997 ، ص 147 .
³ سلام غازي عبد الرزاق ، التربية المهنية ، ط1 ، دار دجلة ، 2004 ، ص 9 .
⁴ د: وائل عبد الرحمان التل و أحمد محمد الشعراوي ، أصول التربية ، ط2 ، الأردن ، دار حامد للنشر و التوزيع ، 2007 ، ص 155 .
⁵ منير أحمد بن دريدي ، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية ، ط1 ، دار الابتكار للنشر و التوزيع ، 2012 ، ص 117 .
⁶ صبره محمد علي و أشرف محمد عبد الغني ، سيكولوجية الصناعة ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2004 ، ص 276 .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

بهدف إلى تنمية مهارات أو يتضمن سلسلة من المقررات ترتبط بهدف عام أو مخرج نهائي¹.

يعرفه بوفلجة غياث : " على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهنة معينة"².

تعريف خيري خليل الجميلي : " التكوين المهني هو عبارة عن نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الأفراد الجاري تدريبهم ، من ناحية معلوماتهم و معرفتهم و آدائهم و سلوكهم و اتجاهاتهم مما يجعلهم صالحين و لائقين لشغل وظائفهم بكفاءة إنتاجية عالية³.

- تعريف عبد الرحمان محمد العيساوي : " يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم و الخدمات و المهارات و العبرات و المعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة⁴.

- بولفولكي paul foulquie : اكتساب المعرفة و تنمية القرارات التي تحدد النجاح في فرع النشاط الذي توجه إليه الأنواع الشخصية و التقليد العائلي و نصائح الموجهين⁵.

- من خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة التعريف الإجرائي التالي :

هو نشاط مخطط و عملية مستمرة تستهدف زيادة المعارف و المهارات و تنمية القدرات العاملين الفنية و المهنية و السلوكية من أجل رفع مستوى كفاءتهم في الإنتاج .

المفاهيم المرتبطة بسوق العمل :

- السوق :

لغة : جاء في لسان العرب معنى السوق من ساق الإبل و غيرها ، سوقها سوقا وسياقا ، كما عرف المهر بالسوق لأن العرب كانوا إذ تزوجوا ساقوا الإبل و الغنم مهرا لأنها كانت الغالبة

¹ النجار زينب ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية ، انجيزي و انجيزي عربي ، مراجعة حامد عمار ، دار المصرية اللبنانية ، ط1 ، القاهرة 2003 ، ص 74 .

² بوفلجة غياث ، التربية و التكوين بالجزائر ، ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002 ، ص 79 .

³ خيري خليل الجميلي ، التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية لبناء المجتمع ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، 1998 ، ص 93 .

⁴ عبد الرحمان محمد عيسوي ، علم النفس الانتاج ، ج1 ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2003 ، ص 57 .

⁵ بروكي عبد الواحد ، " واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر ، سالة ماجستير تنظيم و عمل جامعة باتنة 2001 ، 2002 ص 57 .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

على أموالهم و السوق موضع المبيعات التي يتعامل فيها و سميت بذلك لأن التجارة تجلب إليها و تساق المبيعات نحوها و الجمع أسواق .¹

- كما ورد في التنزيل : " وَقَالُوا مَالِ هَذَا الرَّسُولِ يَأْكُلُ الطَّعَامَ وَيَمْشِي فِي الْأَسْوَاقِ ۗ لَوْلَا أَنْزَلَ إِلَيْهِ مَلَكٌ فَيَكُونُ مَعَهُ نَذِيرًا " ²

اصطلاحا : يعني مصطلح السوق *marché* : و يقصد بها من الوجهة الاقتصادية أية جماعة من التجار يقومون بأعمال تجارية متشابهة و لا يدل على مكان معين بل يشير إلى سلعة أو عدة سلع و إلى المتابعين فيها الذين ينافس بعضهم بعضا متصلين في معاملاتهم اتصالا حرا .³

- العمل :

لغة : عمل ، يعمل ، يعمل عملا ، فهو عامل و العمالة ، أجر ما عمل و المعاملة مصدر الفعل و العملة : القوم يعملون بأيديهم ضروبا من العمل ، حفرا ، أو طيا أو غيره .⁴

- **اصطلاحا :** هو ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج و تقديم السلع و الخدمات التي تشبع حاجات و رغبات الأفراد الآخرين .⁵

- مفهوم سوق العمل :

- **كودمان coodman :** يعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال التي فيها يشتغل معظم القاطنين .¹

¹ محمد أبو القنصل جمال الدين ابن المنظور ، لسان العرب مراجعة عبد الله العلايلي ، المجلد الثاني ، دار صادر بيروت ، 1993 ، ص 242.

² قرآن كريم ، سوق الفرقان ، الآية 20 زاوية حفص .

³ خياط يوسف ، المرجع السابق ، ص 338 .

⁴ أبي الحسن أحمد بن فارس بن زكرياء ، معجم مقاييس اللغة ، تحقيق عبد السلام محمد هارون ، دار الفكر ، المجلد 4 دمشق ، 1979 ، ص 145.

⁵ جلال محمد النعيمي ، دراسة العمل في اطار إجارة الانتاج و العمليات ، ط1، إثراء للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 17 .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

- مصطفى نجيب شاويش : سوق العمل هو ذلك المكان أو المحال الذي يلتقي فيه الباحثون عنه لفرص العمل و الباحثون عن العمال ، و يتم من خلاله تحديد مستوى الأجور و حجم العمالة .²

نادر مريان سوق العمل : بأنه المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه حيث يتم تحديد فرصة العمل المطلوبة و تقدير حجم البطالة إضافة إلى تحديد الأجر .³

- يعرف سوق العمل بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المنتشرين و البائعين لخدمات العمل ، و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته و المشتري هو صاحب النشأة و أن صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل و بهذا فإن مكونات سوق العمل هب البائع و المشتري .⁴

- من خلال التعاريف السابقة يمكن صياغة التعريف الإجرائي الآتي :

- التعريف الإجرائي : هو ذلك المكان الذي فيه كل من المشتري و البائع للخدمات الذي يفرضا ذلك العمل .

7 - الدراسات السابقة :

¹ الموسوي مجيد ضياء ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية 2007، ص 11 .

² مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية ، ط3 - دار الشروق ، عمان ، 2000، ص 45.

³ نادر مريان و آخرون ، الداخولون الجدد إلى سوق العمل الأردنية المركز الوطني لتنمية المواد البشرية ، المملكة الهاشمية ، 2007 ، ص 5 .

⁴ مدحت القرشي ، اقتصاديات العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 21 .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

الدراسة الأولى

كانت هذه الدراسة لبروكي عبد الواحد بعنوان 'واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر ' مذكرة في ماجستير في علم الاجتماع بجامعة العقيد الحاج لخضر باتنة السنة الجامعية 2002/2001 تمحورت اشكالياتها في التساؤل التالي:

*هل سياسة التشغيل قادرة على استقبال الكم الكبير من المتكويين في الجزائر؟

*وقد تناولت الفرضية التالية :

- كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل واضحة الاهداف كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري

*و وضعت ضمنها ثلاث مؤشرات جاءت على شكل تساؤلات فرعية هي كالاتي _

- هل واقع التكوين المهني يتماشى بسياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر؟

-هل سياسة التكوين المهني تخضع لمتطلبات سوق العمل؟

-هل سياسة التكوين التشغيل تراعي نسبة النمو الديموغرافي في توفير مناصب الشغل للقادرين فعلا على العمل في المجتمع الجزائري؟

* وقد اعتمدت هذه الدراسة المعالجة المنهجية التالية :

المنهج

فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج المسح الشامل

مجال الدراسة

أجريت الدراسة ببلدية ششار ولاية خنشلة

العينة _ تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية و قصدية و كانت العينة من مجموع 139 عاملا بالوحدة اخذ منها 100 عامل موزعين حسب الجنس الى 87 عاملة و 13 عامل أما العدد الباقي 39 شمل الإداريين مساعدين و تقنيين و مسؤولين عن الامن لذلك تم عزل هذا العدد

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

أدوات جمع البيانات _ وظف كل من الملاحظة و المقابلة و الاستمارة

أهم النتائج :

توصل الباحث في دراسة إلى النتائج التالية

-تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوعد التطبيق و الواقع يشير إلى الجدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما

- إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين في ظل التنامي الواسع لفئة البالغين في العمر الانتاجي و القادرين فعلا على العمل .

الدراسة الثانية

أجريت الطالبة سليمة بو خان رسالة ماجستير تنمية و تسيير موارد بشرية تحت عنوان -التكوين المهني و الكفاءة الإنتاجية- قسم علم اجتماع كلية الحقوق و العلوم الاجتماعية جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة 2008/2007

التساؤل الرئيسي

هل هناك علاقة بين الكفاءة الإنتاجية و التكوين المهني ؟

تساؤلات الدراسة :

1 - هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال و زيادة الإنتاج ؟

2- هل زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي ؟

3 - هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء ؟

المنهج المستخدم في الدراسة : اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي

أدوات جمع البيانات : و من بين الأدوات التي تم جمعها في الدراسة : الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة ، المجالات و الوثائق

نتائج الدراسة :

1 - هناك علاقة بين زيادة مهارات و زيادة الإنتاج

2 - هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي و ارتفاع الروح المعنوية .

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي و التصوري للدراسة

- 3 - هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل و ارتفاع معدلات الأداء¹.
- العينة : تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية و قصدية و كانت العينة من مجموع 139 عاملا بالوحدة أخذ منها 100 عامل موزعين حسب الجنس إلى 87 عاملة و 13 عامل أما العدد الباقي 39 يشمل الإداريين مساعدين و تقنيين و مسؤولين عن الأمن لذلك تم عزل هذا العدد .
- أدوات جمع البيانات : وظف كل من الملاحظة المقابلة و الاستمارة .

أهم النتائج :

- توصل الباحث في دراسة إلى النتائج التالية :
- تبدو العلاقة بين المتغيرين وثيقة الصلة على التفاعل و التكامل بينهما .
- تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق و الواقع تثير الجدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما .
- إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين في ظل التنامي الواسع لفئة البالغين في العمل الانتاجي و القادرين فعلا على العمل² .

¹ سليمان بوخنان ، التكوين المهني و الكفاءة الانتاجية ، رسالة ماجستير جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة ، قسم علم اجتماع كلية الحقوق و العلوم إج ، 2007 - 2008 .

² بروكي عبد الواحد ، "واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر " ، مذكرة ماجستير جامعة العقيد الحاج لخضر ، باتنة ، 2001 ، 2002.

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

- تمهيد

1 - أنواع التكوين المهني

2 - مبادئ التكوين المهني

3 - أهمية التكوين المهني

4- أهداف التكوين المهني

5 - تصميم و تنفيذ برامج التكوين المهني

6 - تقييم برامج التكوين المهني

- خلاصة الفصل .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

تمهيد :

يعتبر التكوين المهني مجالا لكسب المعرفة و الخبرة العلمية في العديد من المجالات الحرفية و المهنية ، فهو يقع بين النظامين المدرسي و الجامعي من جهة و عالم اللشغل من جهة أخرى و هو المجال و هو المجال الأمتل للتلاميذ الذين يرغبون في ولوج عالم الشغل سريعا و لا يرغبون في متابعة الدراسة و بما أنه عبارة عن إعداد فرد يستطيع التكيف مع الوسط الذي يعمل فيه هاضما فنيات التربية ، إعداد يساعده على أداء واجبه و يجعله يرغب في البحث و التجدد بهدف تكوين الانسان مع الآلة التي يعمل عليها او مع المنصب الذي يتلائم مع قدراته و مهاراته المهنية لتجعله عاملا مؤهلا على القيام بذلك العمل على أحسن وجه .

1 - أنواع التكوين المهني:

يقسم العلماء التكوين إلى ثلاث أنواع للاعتبارات التالية:

الفرع الأول : التكوين حسب مرحلة التوظيف

أولا : توجيه العامل الجديد : يحتاج العامل الجديد عند تقدمه إلى العمل لمجموعة من المعلومات التي تؤثر في الأيام الأولى من عمله على أدائه و اتجاهاته النفسية لسنوات عديدة ، و يهدف التكوين إلى

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

الترحيب بالقدمين الجدد و خلق اتجاهات نفسية كبيرة و تكوينهم لأداء المهام ، الموكلة إليهم عم طريق المحاضرات أو المقابلات مع المشرفين المباشرين .

ثانيا : التكوين أثناء العمل : تغب المنظمات أحيانا في تقديم التكوين في موقع العمل و ليس في مكان آخر حتى تضمن كفاءة أعلى للتكوين حينئذ تشجع و تسعى المنظمات إلى أن يقوم المشرفون المباشرون فيها بتقديم المعلومات و التكوين على مستوى فردي للمتكونين ، و مما يزيد من أهمية هذا التكوين الكثير من آلات اليوم تتميز بالتعدد الأمر الذي لا يكفي معه استعداد العامل أو خبرته الماضية و إنما عليه إن يتلقى تكوينا مباشرا على الآلة نفسها و من المشرف عليها و يعاب على هذا النوع من التكوين هنا أنه ليس هناك ضمان أن التكوين سيتم بكفاءة ما لم يكن هذا المشرف مكونا ماهرا .¹

ثالثا : التكوين بغرض تجديد المعرفة و المهارة :

حينما تتقادم معارف و مهارات الأفراد ، و على الأخص حينما تكون هناك أساليب عمل تكنولوجيا و أنظمة جديدة يلزم تقديم التكوين المناسب لذلك و على سبيل المثال حينما تتدخل نظما لمعلومات الحديثة و أنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات و الحسابات و يحتاج شاغلوا هذه الأعمال إلى معارف و مهارات تمكنهم من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة .

رابعا : التكوين بغرض الترقية و التحويل :

يعني أن يكون هناك احتمال كبير لاختلاف المهارات و المعارف المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى و يحول إليها العامل و هذا الاختلاف أو الفرق المطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة في المهارات و المعارف و يمكن تصور نفس الأمر حينما يكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال للإنتاج على وظيفة مشرف أي ترقية العامل من وظيفة فنية إلى وظيفة إدارية و هذا الفرق يبرر التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف و المهارات الإدارية و الإشرافية .²

الفرع الثاني : التكوين حسب نوع الوظائف :

أولا - التكوين المهني و الفني : يهتم هذا النوع بالمهارات اليدوية و الميكانيكية في الأعمال الفنية و المهنية و من أمثلتها أعمال الكهرباء و التجارة و الميكانيكا و الصيانة و التشغيل و غيرها ، و تمثل التلمذة

¹ أمين ساعاتي ، إدارة الموارد البشرية ، التدريب من النظري إلى التطبيقي ، دار الفكر العربي 1998 ، ص 114-115
² أمين ساعاتي ، المرجع السابق ، ص 116 .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

الصناعية نوعا من التكوين الفني و فيه تقوم بعض الشركات أو نقابات العمال بإنشاء مدارس يتعلم بها العمال و يحصلون غالبا على شهادة فنية .

ثانيا - التكوين التخصصي : يتضمن هذا التكوين معارف و مهارات عالية من الوظائف الفنية و المهنية و تشمل عادة الأعمال المحاسبية و المشتريات و المبيعات و هندسة الإنتاج و هندسة الصيانة و الكمبيوتر و المعارف و المهارات هنا لا تكز كثيرا على الإجراءات الروتينية و إنما تركز على حل المشاكل المختلفة و تصميم الأنظمة و التخطيط لها و متابعتها و اتخاذ القرار فيها و يكون هذا التكوين موجه عادة لتولي وظيفة عمومية لأول مرة أو الالتحاق بسلك عالي أو رتبة عليا بنسبة للموظفين الموجودين في حالة خدمة و كذا التحضير للمسابقات و الامتحانات المهنية .¹

ثالثا - التكوين الإداري : يتضمن هذا التكوين المعارف و المهارات الإدارية و الإشرافية اللازمة لتقليد المناص الإدارية الدنيا ، فهي معارف تشمل العمليات الإدارية كالتخطيط ، التنظيم و الرقابة و التحفيز .²

رابعا - تحسين المستوى : هو تكوين مستمر للموظف في منصب عمله ، حيث يهدف هذا النوع من التكوين إلى تحسين المستوى و المعارف و الكفاءات الأساسية إلى جانب إثرائها و تعميقها و ضبطها لدى الموظفين الموجودين في المؤسسة و الأدوات العمومي .

الفرع الثالث : التكوين حسب الأماكن

أولا : التكوين داخل المؤسسة : قد ترغب الشركة في عقد برامجها داخل الشركة تصميم البرامج أو دعوة مكوئين للمساهمة في تصميم البرامج ثم الإشراف على تنفيذها و هناك نوع آخر من التكوين الداخلي .

و يمتاز هذا النوع بتمائل و تشابه ظروف التكوين مع ظروف أداء العمل و بالتالي سهولة نقلها يمكن تعلمه إلى حيز الواقع و العمل .³

ثانيا : التكوين خارج المؤسسة : تفضل هذه الشركة أن تنقل كل جزء من نشاطها التكويني خارج الشركة ذاتها و ذلك إذ كانت الخبرة التكوينية و أدوات التكوين متاحة بشكل أفضل خارج المؤسسة .

ثالثا : شركات التكوين الخاصة : على أي شركة تسعى إلى التكوين من الخارجي بواسطة سوق التكوين و أن تقوم بتقديم مثل هذه المكاتب و الشكات .

¹ أمين سعاتي ، المرجع السابق ، ص 117 .

² أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، مركز التنمية الادارية ، ص 5 ، مصر ، 1998 ، ص 326 .

³ أمين سعاتي ، المرجع السابق ، ص 118 .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

رابعا : برامج حكومية : تقوم الدولة أحيانا بعدم برامج التكوين و ذلك من خلال منظمات أو مؤسسات الدولة و هي عادة تركز على رفع المهارات و المهارات و المعارف في مجالات تهتم بها الدولة .¹

2 - مبادئ التكوين المهني :

- إن مبادئ التكوين التوجيهية تبرز فيما يلي :

- ضرورة خلق الدافع لدى المتكون : فكلما كان الدافع قويا لديه كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم و اكتساب المعارف و المهارات الجديدة ، و يعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون .

— متابعة تقدم المتكون : لأن كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارات و إنها الفهم لما تعنيه هذه المعلومات و استيعابها ، فقد يجد صعوبة في استيعاب المهارات الجديدة بدون تعلم كيفية تطبيقها و هذه المهمة المتكون في متابعة درجة تقدم المتكون و التحقق من الاستيعاب النظرية العملية لمحتويات برنامج التكوين .

— ربط التكوين ببرنامج للتدعيم : بعد تعلم المهارات من خلال التكوين لا بد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب و العقاب ، من الدعامات الايجابية وجود فرص للترقية زيادة الأجر ، لذلك يجب على الإدارة التحقق من أن المكافأة في مقابل الانجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسق بين برامج التكوين و احتياجات الأقسام التشغيلية و فقا لمتطلبات الوظائف و الأعمال و إذا السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي .²

— ضرورة الممارسة العملية للتكوين : لكي تكسب المهارة و المعرفة فلا بد من مشاركة المتكون و إعطائه فرصة و الوقت المناسب للتعلم ، من يتوافر الأدوات و الوسائل التكوينية في مجال التكوين و مشابهتها لها هو موجود في بيئة العمل أن يعرف المتكون معنى مغزى ذلك و أبعاده و كيفية تشغيلها بدون مخاطر .

— الانتقال من الكليات و الجزئيات : لم تتوصل البحوث بعد تحديد الأنسب ، تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل حسب أجزاءه و بذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها و كيفية تداخلها لتكوين العمل ككل لذلك فإن خلق الحافز لدى متكون للتعلم هو من الواجبات الأساسية للمتكون.

¹ المرجع نفسه ، ص 119 .

² عبد الغفار حنفي ، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ، درا الجامعة المصرية ، 1991 ، ص 259.

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

— ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد : من حيث المستوى الذكاء و الاستيعاب مما يدعو إلى بناء برنامج التكوين بحيث تتلاءم و الاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين و التعلم الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية و عملية .

3 - أهمية التكوين المهني :

لقد أصبح التكوين ملحة في منظمة المعاصرة و سلاح تستعمله في مواجهة التحديات البيئية و تغيرات السريعة و المذهلة في تكنولوجيا ، إذن فالتكوين لا يكتسي أهمية بالغة في المؤسسة و تظهر هذه الأهمية من خلال النتائج المحققة و منها :

1 - **زيادة الإنتاجية** : إن تأثير تكوين الأفراد يظهر حاليا من خلال حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى العمل في عدة وظائف أو مواقع و هذا ما يوجب على الفرد إتقان عدة مهارات .

2 - **انخفاض حوادث العمل** : من الواضح أن حوادث العمل تحدث عندما يكون العامل جاهز لطريقة استخدام الآلات أو الظروف المواتية للعمل و يأتي التكوين ليؤمن الأسلوب الأمثل لمزاولة العمل و هذا ما يخفض بشكل أو بالأخر من تكرار حوادث العمل .

3 - **رفع المعنويات الأفراد** : إن اكتساب الفرد المهارات و المعلومات فيما يخص نشاطه العملي يؤدي إلى زيادة الثقة في نفسه و هذا ما سيؤدي حتما إلى تحقيق الاستقرار النفسي للعامل و بالتالي الرفع من مستوى الإنتاجية .¹

4 - **استمرارية التنظيم و استقراره** : إن استقرار التنظيم أو قدرته على الحفاظ على فاعليته ، رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين مثلا يتحقق لشغل هذه المناصب أو المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب .

5 - **المرونة** : تقي قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع التغيرات في حجم العمل و يتطلب هذا توافر من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم بالإضافة إلى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالأفراد المكونين حتما لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها .²

¹ عمر الوصفي عيقل ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، بعد استراتيجي -، دار وائل للنشر ، ط1 ، 2008 ، ص 436 .
² خيرى خليل الجملي ، التنمية الإدارية الاجتماعية ، الكتب الجامعي الحديث - مصر 1988 ، ص ص 94 - 95 .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

4 - أهداف التكوين المهني :

- يهدف التكوين المهني بصفة عامة إلى :
- تزويد العاملين بمهارات و تقنيات خاصة بالعمل الذي يباشرونه لأدائه على أحسن وجه و بالتالي تحقيق الأغراض المنشودة في المجتمع .
- المساهمة في حل المشاكل و الصعاب التي تواجه لعاملين في العمل و ذلك بتبادل الخبرات و المعارف بهدف تحقيق أقصى مردود بأقل جهد و أقل تكلفة .
- يعطي للعامل إمكانية التعرف على كل جديد بشأن عمله و الاطلاع على التكنولوجيا الحديثة ,
- يهدف إلى تحسين المهني و تمكين كل من إمكانية الارتقاء في السلم المهني و كذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة و الفنية .
- كما أنه يرمي إلى تشغيل العملة الذين أصبحوا بطالين من أجل النقص الحاصل في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة .
- يرمي إلى تسديد الحاجيات من اليد العاملة في بعض المهن أو الميادين الصناعية .¹

5 - تصميم و تنفيذ برامج التكوين :

- 1 - تحديد الاحتياجات : يمكن لاحتياجات التكوين أن تتبع بعدة طرق مختلفة و ذلك التحليل التنظيمي تحليل العمليات و التحليل الفردي أو بصورة أدق يمكن أن نحدد الاحتياجات على المستوى المستقبلي و الحالي و التنظيمي و المهني و الفردي و على العموم يمكن الاحتياجات بدقة من خلال :
- وضع الأهداف .
- تقييم و مراجع الأداء .

¹ قباري محمد إسماعيل ، علم الاجتماع الإداري و مشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية ، الإسكندرية - منشأة المعارف ، 1981 ، ص ص 161، 162 .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

- نتيجة الأخطاء التي يتم ارتكابها .

- من الأداء السيئ

- من مراقبة الموظفين أثناء العمل .

- من طلب الأفراد للعون .

من شكاوي العملاء .

2 - تحديد الأهداف التكوينية .

3- تحديد المشاركين في عملية التكوين .

4 - تحديد أماكن التكوين بالنظر إلى الأهداف و إمكانيات المنظمة .

5 - اختيار أساليب التكوين ، كالمحاضرات ، الندوات ، المباريات .¹

6 - تقييم برامج التكوين :

- إن تفكير مسؤول الموارد البشرية يكون مركز حول تقييم التكوين عندما يتعلق الأمر بتقسيم تسيير الموارد أنه المجال الذي يريد أن يبدأ منه عملية القياس ليست سهلة و لكنها في نفس الوقت ليست مستحيلة فهناك جهود كبيرة تبذل في هذا المجال .

يهدف مدير الموارد البشرية إلى تقييم نتائج تكوين الموارد البشرية لثلاث أسباب :

- بعض جال التسيير يشكون في مردودية الاستثمار في التكوين .

- الاطلاع على نتائج برامج التكوين يساعد على اتخاذ القرارات الإستراتيجية في تسيير الموارد البشرية .

- البالغ المستثمرة في تكوين الموارد البشرية ذات الأهمية و الهدف في تقييم نتائج برامج التكوين ما يلي :

- تقدير تغيرات و التحسينات التي تطرأ على الأفراد من اكتساب المعارف و الحصول على المعلومات التي يهدف برنامج التكوين إلى توصيلها لهم .

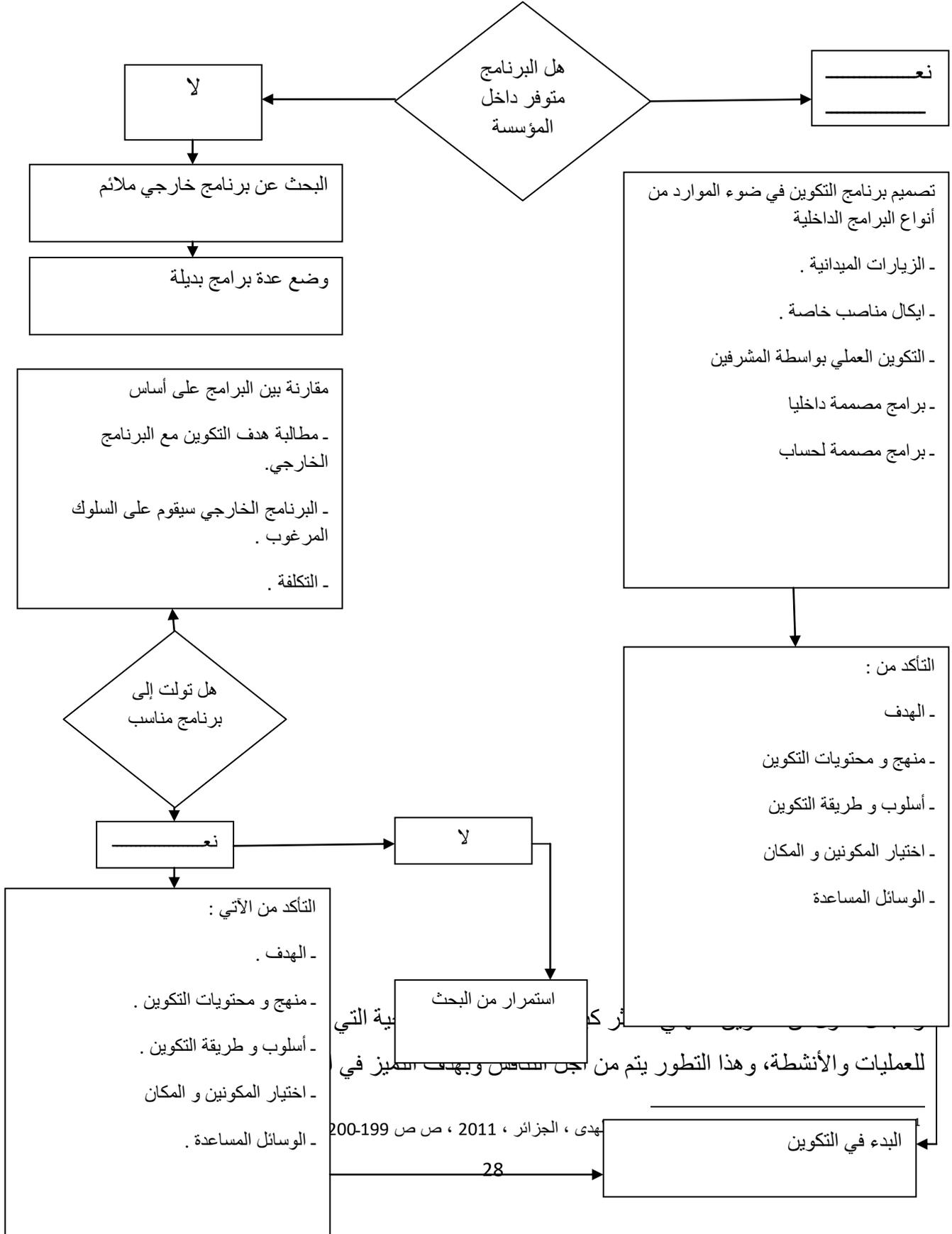
- تقديم نتائج قبل و بعد التكوين ، و تتم على أساس حجم المبيعات و حجم الأرباح و التكاليف و معدل الغياب .

¹ نور الدين حاروش ، غدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار الأمة ، الجزائر 2011 ، ص 74-75 .

الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

- تقييم سلوك الأفراد بعد التكوين أي الوقوف عما إذا كان تحسن أو لا .¹

خطوات تصميم برنامج التكوين وضع أهداف و محتويات



الفصل الثاني : ماهية التكوين المهني

فقد تختلف الأهداف التكوينية أو الطرق والأساليب المستعملة، ولكن الأكيد أن الهدف الأمثل هو إكتساب الفرد للكفاءات المهنية.

الفصل الثالث : سوق العمل

. تمهيد

1 . العوامل المتكيفة في سوق العمل

2 . سوق العمل في الجزائر

3 . خصائص سوق العمل في الجزائر

4 . تقييم سوق العمل في الجزائر

5 . ارتباط التكوين المهني بسوق العمل

6 . واقع و آفاق سياسة التكوين المهني و احتياجات سوق العمل بالجزائر

. خلاصة الفصل .

الفصل الثالث : سوق العمل

تمهيد :

بعد أن تعرضنا إلى تقديم التكوين المهني في الفصل السابق من خلال توضيح سياسة الالتحاق به سنشرع في عرضنا المتغير الثاني لهذه الدراسة ألا و هو سوق العمل سنطرق إليه و إلا أهم التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و التي تجسدت في الإصلاحات الاقتصادية و الاجتماعية التي اتبعتها الجزائر و ما نتج عنه في تغير سوق العمل ، ومن خلال هذا الفصل سنبين ماهية سوق العمل و خصائصه و متطلباته .

الفصل الثالث : سوق العمل

1. العوامل المتحكمة في سوق العمل :

هناك عوامل أساسية و مؤشرات على تسيير والتحكم في سوق العمل منها:

أ- **معدل النمو الديمغرافي:** يؤدي عدد السكان إلى وجود عرض كمتزايد في سوق العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإعاقة الديمغرافية .

ب- **مستوى مهارة و كفاءة قوة العمل:** ان مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي و مدى تطوره وأصبح أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات و أن التقدم الاقتصادي في دول العالم و مصدره التطور العلمي فالفئة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تكلك مواهب و أدوات التعامل مع سوق العمل¹.

ج- **معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي:** يمثل معدل النمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل، و بالتالي انخفاض في معدلات البطالة والذي يمثل في :

1. **الاستثمار :** إن تطور معدلات و هو الإضافة إلى الطاقة الإنتاجية و من ثم فهو الذي يهدد الطلب على اليد العاملة .

2. **أساليب الإنتاج :** إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطالب في سوق العمل².

¹ بن شهرة مدني : الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل النجربة الجزائرية ، دار حامد ، عمان ، ط1، 2009 ، ص 186 .

² بن شهرة مدني ، الرجوع السابق ، ص 187 .

الفصل الثالث : سوق العمل

2. محددات سوق العمل :

إن سوق العمل كأى سوق يقصد به قوى العرض و الطلب للعنصر أو السلعة ، ومن خلال تفاعل هذه القوى يتحدد الثمن و الكمية المتبادلة .

و إذا أردنا دراسة أى سوق فعلياً أن نتناول كل من جانبيه العرض و الطلب .

1.1 . جانب عرض العمل :

1.1.1 . مفهوم عرض العمل : يمثل عرض العمل مجموع أفراد القوة العاملة سواء كانوا عاملين فعلاً

أو عاملين عم العمل ، أى أن عرض العمل يمثل جميع من لديهم نزعة إلى العمل .¹

بالنسبة لعرض العمل فإنه يصدر العمال جيئ أنه لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و العامل الذي يقدمه لذاته ، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الأسبوعية للعمل و طلب العامل نفسه لوقت الفراغ كلها عوامل إلى جانب عامل الأجور و التكاليف تدخل في تجديد ظروف عرض العمل .²

2.1.1 . محددات العرض :

يمكن تقسيم عرض العمل إلى عدة مكونات :

. حجم السكان و تركيبهم .

. المشاركة في قوة العمل (أى القرار في استعمال الوقت المتاح بين العمل و استعمالات أخرى)

. عدد الساعات التي يرغب المشارك في قوة العمل عرضها للبيع .

¹ أحمد الأشقر ، الاقتصاد الكلي ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، ط1، 2002، ص 299 .

² نعمة الله نجيب إبراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، ط 1 ، الدار الجامعية ، مصر ، 1997 ، ص ص 18،19 .

الفصل الثالث : سوق العمل

. الاستثمار في رأس المال البشري (لتحسين نوعية العمل المفروض و بالتالي في عوائده)

. خيار المهنة و القطاع .¹

1 . 2 / جانب الطلب على العمل :

1 . 2 . 1 . مفهوم الطلب على العمل : إذ الطلب على العمل على المستوى الاجمالي يمثل قدرة

الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين و يعني ذلك تجميع الطلبات الفردية

لأصحاب الأعمال و الطلب على العمل من وجهة النظر صاحب العمل يعكس رغبة صاحب العمل في

توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين و فترة زمنية معينة مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة و عليه

فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل .²

1 . 2 . 2 . محددات الطلب على العمل : تعمل المنشآت على مزج عناصر الإنتاج المختلفة بشكل

خاص رأس المال و العمل (الإنتاج السلع و الخدمات التي تباع في السوق و يعتمد الإنتاج الكلي

و الطريقة التي يتم بها مزج رأس المال و العمل على :

. الطلب على الإنتاج .

. رأس المال الذي يمكن الحصول عليه عند أسعار معينة . اختيار التقنية المتوفرة للإنتاج .

. الأجور النسبية لرمز العمال .³

¹ محمد عدنان وديع : المفاهيم الأساسية في اقتصاد العمل ، ص 24. نقلا عن :

<http://www.arab-apion//imagestraining/programs/1/2007/27-c27-2pdf> تم الاطلاع على الموقع

بتاريخ 2018/02/11 على الساعة 19:45 .

² مدحت قريشي ، المرجع السابق ، ص 110 .

³ محمد عدنان وديع ، المرجع السابق ، ص ص 33.32.

الفصل الثالث : سوق العمل

1. 3 . التوازن في سوق العمل :

بعد دراسة كل العرض و الطلب على العمل من المناسب أن تنتقل إلى التوازن في سوق العمل و الذي يحدث نتيجة تفاعل على كل من قوى العرض و الطلب على العمل في السوق ، الأمر الذي ينتج عنج تحديد مستوى الأجور و ساعات العمل هو أنه يمثل عدد الساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق و التي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها أو استخدامها .¹

3 . سوق العمل في الجزائري :

إن عملية الإحصاء الأخيرة التي قامت بها الدولة الجزائرية في سنة 2008، و الذي يتم إعداده كل عشر سنوات والغاية منه هو معرفة عدد السكان الذين يعيشون على أرض الوطن فبعد أن كان عدد السكان في سنة 1998 يفوق 29 مليون نسمة ليصبح بعد 10 سنوات يتجاوز 33 مليون سنة .²

الجدول رقم 01 : الأرقام الاحصائية للسكان كل عشر سنوات (2008.1966) .

سنوات الاحصاء (RGPR)	الكثافة السكانية	الزيادة السكانية
1966	56.1	12.022.000
1977	61.2	16.948.000
1987	70.8	23.038.942
1998	81.4	29.100.869
2008	85.7	33.920.000

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء .

¹ مدحت قريشي ، المرجع السابق ، ص 111.

² Office national des statistique , les principaux resultats du sondage au 1/10^{ème} , 5^{ème} recensement générale de la population et de l'habitat decembre , 2008,p5 .

الفصل الثالث : سوق العمل

. من خلال الجدول نلاحظ أن هناك زيادة في عدد سكان الجزائر وانطلاقا من إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء فإن زيادة في عدد السكان يمكن القول عنها أنها طبيعية ان لم نقل أنها مثالية، ففي خلال العشر السنوات الأخيرة قدرت الزيادة بأربعة ملايين فقط بمعدل زيادة يقل عن 0.5% و يمكن القول عن هذه النسبة أنها ثابتة منذ الاستقلال و إلى غاية يومنا هذا كما أن المساحة الإجمالية للدولة الجزائرية التي تزيد عن المليونين كلم² قادرة على استيعاب أضعاف هذا العدد بأكثر من 10 مرات.

إن تسليط الضوء على تطور عدد السكان هو عملية ضرورية من أجل التعرف على وضعية سوق العمل في أية دولة، فغالبا ما نفسر فشل خطط التوظيف وإنعاش الاقتصاد الوطني بالزيادة الديمغرافية العالية في عدد السكان وهذا بالرغم من أن الزيادة في عدد السكان هو عامل ايجابي أكثر منه سلبي لم تم استغلاله بطريقة ايجابية.

و في الحالة الجزائرية يعتبر النمو الديمغرافي يسير بمعدلات طبيعية، ففي خلال العشر السنوات الأخيرة قدرت الزيادة السكانية بحوالي 04 مليون نسمة، وهو ما يقارب نسبة 8.50%¹.

ومن هذا المنطلق فان التساؤل يتجه إلى معدل النمو الاقتصادي للدولة والذي يفترض أن معدل نموه يسير بضعف معدل النمو السكاني للدولة.

إن هذه الزيادة السكانية تشكل تحديا كبيرا للمؤسسات التعليمية حول قدرتها على تزويد سوق العمل باليد العاملة المؤهلة التي تملك الكفاءة العالية لأداء المهام المطلوبة منها بالشكل المطلوب كما أن التحدي لا يقتصر فقط بل يشمل كذلك حول قدرة السلطات على توفير هذه المراكز على المستوى الوطني، يضاف إليها كذلك تجهيزها بالوسائل المادية والكوادر البشرية التي يتم اسناد عملية التكوين إليها، ويكمن التحدي

¹ The world economic form . The Global Gender Grap .Report 2008, pulished by the world . economic form .2008.p39 .

الفصل الثالث : سوق العمل

الذي تتشارك فيه المؤسسات التعليمية ومراكز البحث والتطوير والسلطات المحلية في ردم الفجوة بين حاجات سوق العمل وبين قدرة توظيف اليد العاملة في سد تلك الحاجات وبالقدر الكافي من المستويات والاختصاصات كيفاً ونوعاً.¹

أما فيما يخص التوزيع العمري للشعب الجزائري فهو كالشكل التالي :

الذين هم في سن 05 سنوات يشكلون ما نسبته 10% من مجموع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين (05-14) سنة فهم يشكلون حوالي 18% أما الذين تتراوح أعمارهم بين (15-59) سنة فتصل نسبتهم حوالي 64.4 % الذي تزيد أعمارهم فوق 60 سنة فنسبتهم حوالي 7.6% من مجموع السكان و من خلال هذه النسب نستنتج أن القوة العاملة في الجزائر أو السكان النشيطون المؤهلون للقيام بعملية الإنتاج والنشاط يشكلون الأغلبية الساحقة من المجتمع الجزائري كما أن عنصر الإناث يشكل 0.06% أما الذكور 49.04% حسب الإحصائيات الأخيرة التي قام بها الديوان الوطني للإحصاء.²

و يصل عدد الأفراد الذين يشتغلون في الجزائر إلى حوالي 9.736.000 عامل حسب الإحصاء المسجل في سبتمبر من سنة 2010 يتوزعون في القطاعات التالية كما هو مبين في الجدول التالي :

¹ الندوة القومية حول ، أسواق العمل العربية في ظل المتغيرات الدولية ، سوق العمل السورية واقع الطموحات ، القاهرة .
<https://rdiscussion.com/hr16789htm/2005/06/16> تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 2018/02/11 على الساعة 19:45.

² Les principaux résultats du sondage au 1/10^{ème} ^, citi , p5 .

الفصل الثالث : سوق العمل

الجدول رقم 02 : توزيع العمال الجزائريين على القطاعات

القطاع	المشتغلون	النسبة المئوية
الزراعة	1136000	11.67%
الصناعة	1337000	13.73%
بناء و أشغال عمومية	1886000	19.37%
تجارة و خدمات	5377000	55.23%
المجموع	9736000	100%

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء .

و الشيء الملاحظ من الجدول السابق أن قطاع الخدمات و التجارة يضع أكثر من الأفراد العاملين في الجزائر أي حوالي أكثر من 05 ملايين عامل وهذه النسبة جد مهمة، حيث تعكس عدد المتكويين الذين يدرسون تخصصا دون آخر.¹

ثم بعد ذلك يليها قطاع البناء و الأشغال العمومية و يأتي قطاع الزراعة هذه ، هذه النسب توحى بأن قطاع الخدمات و التجارة و هي القطاع الرائد في الاقتصاد الوطني و هذا ما يعني توجه أنظار طالبي العمل نحو هذا القطاع لكن الملاحظة التي نسجلها فيما يخص الأرقام الإحصائية المذكورة في هذا العنصر أنها صادرة من هيئات رسمية تابعة للدولة ممثلة في الديوان الوطني للإحصاء ، و هي أرقام حديثة في حين تبقى الأرقام غير الرسمية خاصة الصادرة في الجزائر ONS عبارة عن تكهنات و لا تستند إلى أي دراسة علمية .

¹ Office national statistique : L'algerie en quelque chiffre , resultats 2013.Edition 2014.p16.

الفصل الثالث : سوق العمل

و يبرز الجدول التالي التطور الحاصل في سوق العمل الجزائرية من سنة 2008 إلى سنة 2013 .¹

الجدول رقم 03 : تطور سوق العمل في الجزائر .

السنة	طلبات التوظيف المستلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة	
			توظيف مؤقت	توظيف دائم
2008	1176156	213194	133968	21304
2009	963016	235606	149572	21286
2010	612834	234666	157788	220333
2011	742272	253605	163009	18580
2012	903134	287110	191805	23007
2013	1136477	349179	233527	26227

المصدر : الديوان الوطني للإحصاء .

فيما يخص العرض الكلي لسوق العمل الجزائرية و سوف نتطرق إلى العرض النوعي لسوق العمل و هذا

يعني مستويات طالبي العمل سنة 2016 و نسبهم و كمية أعدادهم .²

¹ L'algerie en quelques lignes <http://www.onsdz/img/pdfaocfred14.pdf>.chiffres.p12.

² زيارة www.amem.dz/nessources/pdf2018/fevrier نقلا من الموقع الالكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل

الموقع بتاريخ 2018/02/10 على الساعة: 21.10

الفصل الثالث : سوق العمل

وحسب الإحصاء الأخير قام به الوكالة الوطنية للتشغيل المتعلق بالمستويات التعليمية لطالبي العمل جاءت النسب كما هو كبين في الجدول :

الجدول رقم 4 : المستويات التعليمية لطالبي العمل :

المستوى التعليمي	طلبات العمل (الوحدة بالآلاف)	النسبة المئوية
دون المستوى	31677	3
ابتدائي	63369	7
متوسط	348251	36
ثانوي	208197	22
جامعي	313306	32
المجموع	964800	100

4 . خصائص سوق العمل الجزائرية :

. تتميز سوق العمل الجزائرية بالخصائص التالية :

. عجز في اليد العاملة و ضعف التطور بالنسبة للحرف .

. عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات سوق التشغيل .

. ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال

التشغيل .

. عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .

الفصل الثالث : سوق العمل

. انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار .

. ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات .

. ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عشر سنوات .

. ضعف التنسيق ما بين القطاعات .

. ضعف الحركية الجغرافية المهنية لليد العاملة و التي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل ¹.

5 - تقييم سوق العمل في الجزائر :

لقت اتبعت السلطات العمومية في كل أشكال وجودها (الدولة ، الجماعات المحلية ، المؤسسات

العمومية ، القطاع ، التعاوني) بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية و عدم التنسيق ووجود

أموال للعمل مختلفة المجال (محلية ، جهوية ، وطنية) و هذا حسب مستويات التخصص ².

إضافة إلى سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا و الجامعة و خريجي المعاهد و المدارس

المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية و المؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة

اجتماعية متكاملة و هذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء

هائل في مناصب العمل في قطاع العم نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل

الوظائف حيث أصبحوا يمثلون نسبة 66.5 % من مناصب الشغل سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه

النسبة 39 % سنة 1966 و خلال النصف الثاني من الثمانينات و الموافقة للمخطط الخماسي الثاني

(1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها .

¹ وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي : إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة ، ملف صحفي 2008 م .

² ناجي سفير ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، (التشغيل الصناعة و التنمية) ، ترجمة بوغنبوز الأزهر ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الوطنية للكتاب ، دون تاريخ ، ج2، ص 228 .

الفصل الثالث : سوق العمل

الصدمة النفطية لسنة 1986 والإجراءات الاقتصادية الأخرى، مما أدى إلى تغيير دور الدولة في تعيين الخريجين، وتغيير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينيات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.¹

إن مدة التعليم ومن ثمة مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي، من وجهة نظر المجتمع يتمثل في الارتفاع بإنتاجه العمالة المؤهلة وعدم التناسق بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى تراجع عائد التعليم والتكوين، وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى، وهذا راجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية التي ترفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون أن يكون ذلك طالبا حقيقيا لسوق العمل، ويرجع هذا كذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية، فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل تخطيط سليم للقواعد العاملة.²

لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور نهاية الثمانينات لتتفاقم خلال فترة التسعينات أي فترة الإصلاحات الاقتصادية وازدادت افاق ما في الأفقيات مما أدى إلى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر .

¹ بن شهرة مدني ، المرجع السابق ، ص 255 .

² بن شهرة مدني : المرجع السابق ، ص 256 .

الفصل الثالث : سوق العمل

6 . ارتباط التكوين المهني بسوق العمل :

كان نشاط التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن السوق العمل حيث انغلق على نفسه و أصبح يعمل لقواعد و أهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى و المؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كانت تقوم بتلبية احتياجاتها مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات

تخلت عن هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها للتكوين هذه الوضعية أدت إلى :

. غياب العلاقة مع عالم لبشغل كون لا يلبي رغبات أصحاب العمل .

. تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر و أصحاب العمل .

. عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي و تطور المهن .

. نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة .

. أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره جل للفشل المدرسي من جهة و من جهة أخرى لا

يستقطب الطلاب عليه و قد نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية و اقتصادية .¹

. صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجديدة إلى التكوين .

. عدم القدرة على توفير يد عاملة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور و الانفتاح على

الاقتصاد العالمي .

¹ سميرة ميسون ، الأساليب المعرفية و علاقتها بالميول المهنية لدى متربيصي مؤسسات التكوين المهني ، رسالة دكتورا غير منشورة ، جامعة منتوري ، 2011، ص 113.

الفصل الثالث : سوق العمل

. عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي .¹

7 . واقع و آفاق سياسة التكوين المهني و احتياجات سوق العمل بالجزائر :

إن وزارة التكوين و التعليم المهنيين تعمل على المشاريع التي يجري انجازها بهدف إعادة الاعتبار

للتكوين المهني من خلال تطوير أساليب التكوين و رسم أهدافه تماشيا مع متطلبات السوق الجديدة

و التطور الحاصل في العالم .

يملك قطاع التكوين المهني من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العمل ، فقطاع السكن بإمكانه

استيعاب أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المهن و الحرف المرتبطة مباشرة بالبناء و بالتالي فإن

مشروع انجاز مليون سكن في العهدة الخماسية تقرر دراسة ضرورة لاهتمام بحرف و مهن البناء خاصة

بصفة خاصة في برامج التكوين المهني ، فالحاجة إلى عمال كبيرة للتشغيل توجه على أساسها المتربصين

في مختلف المراكز على مستوى الوطني و منه فالسوق الوطنية تطلب محترفين في السباكة الوهن

الكهرباء و بنائين مؤهلين في مختلف التخصصات مثل الحديد و الخرسانة و غيرها من الحرف تتطلب

تكويننا و إن كان بسيطا إلا أنه من الأهمية حيث لا يمكن أن ينجز مشروع بناء بدون الحرفيين

و أصحاب المهن اليدوية .²

و أيضا تعمل الوزارة على إعادة الاعتبار لكن المهن اليدوية و الحرف التقليدية التي تثنى المهارات مثل

الزحرفة و النقش سواء على مواد البناء أو في النجارة و سواء كانت معدنية أو خشبية بالإضافة إلى ذلك

شرعت الوزارة المعنية في تطبيق إستراتيجية من أجل برط المتربصين بمحيط الشغل و ذلك بالاهتمام

¹ سميرة ميسون ، المرجع السابق ، ص 114.

² قويجيل منير ، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، قسم علم

اجتماع التربية ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، 2013 ، 2014 ، ص ص

.117،118

الفصل الثالث : سوق العمل

بالمهن و الحرف المطلوبة في السوق و ضمان فرص لتشغيل المتربصين عن طريق عقود أثناء التكوين في المؤسسات التي يتونون فيها و تأهيل العمال لصالح المؤسسات لرفع المستودع و منحهم فرصة لتطوير مؤهلاتهم أو تحويلهم للحرفة و من جهة أخرى نتيجة إستراتيجية التكوين نحو المهن الجديدة التي ولدها اقتصاد السوق و التطوير في تكنولوجيا الإعلام و الاتصال فالعلوم الحديثة أحدثت منها تتطلب تكويننا علميا عاليا تختص به الجامعات و تستعين بمهن يدوية تتطلب مهارات يدوية ذهنية أقل تعقيدا يتطفل بها التكوين المهني من خلال برامج التكوين التي تفتح للمتربصين مثل التشغيل و صيانة الأجهزة و المساعدة التقنية في مختلف التخصصات التكنولوجية كما تم تكوين محترفين في الميكانيك الالكترونية في تقنية المصاعد التي تواكب تفاعل الجزائريين مع هذه الموافق ضمن البناء الجديد و أيضا لروبوتيك و هي كلها حرف ذات تكنولوجيا عاليا منحت للمتربصين في التكوين المهني و تفتح فرصا للتشغيل في محيط الاقتصاد الجديد في الجزائر تعلم الجزائريين التجربة و التقنيات الصينية في هذا المجال على يد أساتذة و خبراء الصينيين مثلما تم الاتفاق نع شركة أدار الجزائرية التركية على الاستفادة من تجربة الأترك في السباكة بالبلاستيك التي توفر الوقت والتكلفة بأساليب بسيطة .

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية و تفصيل لمسميات المهن و أوصافها و شروط الالتحاق بها ، و التي غير متوفرة بهذا الشكل في التكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات و الأرشيف و التوثيق .

و يوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيها التكوين عن طريق كل الأنماط و هي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدة .

في المحيط الاقتصادي و الصناعي و الاجتماعي و التطورات التقنية و المستجدات التكنولوجية .

الفصل الثالث : سوق العمل

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه و أصبح يعمل بأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى و المؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت تكون تلبية احتياجاتها و بعد بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين و هذه الوضعية أدت إلى :

. غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل

. تدني صورة التكوين المهني لدى الأس و أصحاب العمل .

. عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي و تطور المهن .

. نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة .

. أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا بل تكلفة صعبة إدماج لخريجين أدت إلى عدم جلب

العناصر الجديدة إلى التكوين ، عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة

الناجمة عن التطور التكنولوجي و الانفتاح على الاقتصاد العالمي.¹

¹¹ فويجل منير ، المرجع السابق ، ص 119.

الفصل الثالث : سوق العمل

خلاصة الفصل:

ويمكن أن نستخلص من هذا الفصل الثالث أن سوق العمل له أهمية كبرى في تطور المجتمعات، ويسمح بتوفير مناصب العمل لأفراد المجتمع ولا يكون ذلك إلا بإيلاء أهمية كبرى وتخصيص برامج خاصة له حتى يؤدي وظيفته المنوطة به.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

- تمهيد

- 1 - منهج الدراسة
- 2 - مجالات الدراسة
- 3 - عينة الدراسة
- 4 - أدوات جمع البيانات
- 5 - عرض و تحليل البيانات
- 6 - نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
- 7 - نتائج الدراسة على ضوء فروضها
- 8 - نتائج الدراسة العامة .

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

تمهيد:

بعد التطرق في الفصلين السابقين إلى إعطاء صورة عامة عن التكوين المهني ودوره في سوق العمل بما يحملان من عناصر، وذلك من خلال مدى أهمية المتغيرين في الدراسة الحالية.

حيث اعتمدنا في هذا الفصل على مجموعة من الأدوات العلمية والمنهج المستخدم فيه، وكذا المجال الذي تمت فيه الدراسة للوصول إلى إبراز نتائج الدراسة، وذلك من خلال محاولتنا إسقاط هذا الموضوع على المؤسسة.

1- منهج الدراسة:

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الاجتماعية، وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريق علمية ودقيقة.

وموضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريقة والمنهج الذي يسلكه لمعالجة إشكالية على أرض الواقع.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

وبما أن هذه الدراسة التي بين ايدينا من الدراسات الوصفية، فقد إعتدنا على المنهج الوصفي، حيث يعرف على أنه: " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"¹.

2- مجالات الدراسة:

أ- **المجال المكاني:** أجريت الدراسة بمركز التكوين المهني الواقع بولاية تبسة، وقد أنشأ هذا المركز طبقا للمرسوم التنفيذي رقم: 14/79 المؤرخ في: 28 أبريل 1978 وتم إفتتاحه في ديسمبر 1983، وتم تدشينه سنة 1984، ومنح إسم الشهيد إدريس محمد الهادي سنة 1995.

يتوزع المركز على مساحة تقدر ب: 4000 م، أما المساحة المستغلة تقدر ب: 30385 م.

ب- **المجال الزماني:** إن أول دراسة استطلاعية تمت بها كانت انطلاقا من تاريخ: 06 مارس 2018، لمعرفة مجال البحث المكاني وتحديد مجتمع البحث والمبجوثين، ثم انطلقنا في الدراسة الميدانية، وقد استغرقت دراستي أسبوعين من 12 مارس 2018 إلى غاية 20 مارس 2018.

وقد جرى التعرف في هذه الفترة على المؤسسة والعاملين داخلها، وأهم المراحل التي مرت بها الدراسة مايلي:

- **المرحلة الأولى:** بدأت من 12 مارس 2018 إلى غاية 13 مارس 2018، حيث استغرقت يومين لجمع معلومات حول المؤسسة (موقعها، إسمها، طبيعة نشاطها).

- **المرحلة الثانية:** بدأت من تاريخ: 14 مارس 2018 إلى غاية 18 مارس 2018 قمت فيها بإجراء مقابلة مع مدير مركز التكوين المهني وجمع بعض المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة.

- **المرحلة الثالثة:** إمتدت من 19 مارس 2018 إلى غاية 20 مارس 2018، حيث تم توزيع الاستمارة على المتربصين، وقد قدرت بـ: 78 استمارة تحتوي على 26 سؤالاً، بغرض جمع معلومات حول الدراسة.

ج - **المجال البشري :** هم أفراد المجتمع المدروس حيث يقدر ب 388 متربص قسموا حسب تخصصاتهم و هي كالتالي :

1 : خياطة الألبسة الجاهزة. 30

¹ عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الإجتماعية والسلوكية، ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 228.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

2 - تصميم أزياء . 46

3 - حلاقة . 15

4 - تركيب و صيانة الأجهزة . 17

5 - صيانة ميكانيكية . 63

6 - إلكترونيك السيارات . 30

7 - توثيق و أرشيف . 18

8 - مشغل المعلوماتية . 64

9 - مركبات الوزن الثقيل . 15

10 - كهرباء معمارية . 10

11 - قفالة . 40

12 - بناء . 18

13 - طرز . 22

مع العلم أن هناك تخصصين هما : الكهرباء الصناعية و النجارة المعمارية قد أكملوا مزاوتهم بالمركز في شهر فيفري .

3- عينة الدراسة:

للإجابة على أي إشكالية كانت، يجب على الباحث أن يحدد العينة التي تناسب بحثه لأنه من المستحيل القيام بالبحث على جميع مفردات المجتمع الأصلي وإختيار العينة من أولى المشكلات التي تواجه الباحث في سعيه للحصول على المصدقية اللازمة لبحثه، ويتوقف حسن إختيار العينة على اعتبار تمثيلها نفس خصائص ومميزات المجتمع الأصلي.

والعينة هي: " مجموعة جزئية يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها ويجب ان تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي"²

² حسن المسني، منهج البحث التربوي، دار الكندي الأردني، 1999، ص92.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

ومن أجل أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث والمقدر ب 388، فلإن الدراسة قد إعتمدت على العينة العشوائية الطبقيّة التي لا تهمل الفروقات الموجودة في المجتمع الأصلي، بحيث أنه إذا كان المجتمع الأصلي مجموعة من الفئات، ففي هذا النوع يتعين على الباحث أن يأخذ من كل عينة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع الاصيلي³.

وقد تم إستخراج عينة عشوائية طبقية بحجم: 20 %، و عليه يكون حجم العينة هو:

$$78 = 20 * 100 / 388$$

و عليه تكون العينة مكونة من: 78 متربصا تشمل كل التخصصات.

4- أدوات جمع البيانات:

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: إن معنى ومفهوم الملاحظة هو أن يوجه الباحث حواسه وعقله إلى طائفة خاصة من الظواهر لكي يحاول الوقوف على صفاتها وخواصها سواء لأكانت هذه الصفات والخواص شديدة الظهور أو خفية يحتاج الوقوف عليها إلى بعض الجهد⁴.

الإستمارة: تعرف الإستمارة بأنها: أداة جمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق إستمارة يجب تعبئتها من قبل المستجيب، وتستخدم لجمع المعلومات بشأن معتقدات ورغبات المستجيبين ولجمع حقائق عنهم على علم بها، ولهذا تستخدم بشكل رئيسي في مجال الدراسات تهدف إلى استكشاف حقائق عن الممارسات الحالية، واستطلاعات الرأي العام وميول الأفراد، وإذا كان الافراد الذين يرغب الباحث في الحصول على بيانات من شأنهم في أماكن متباعدة، فإن أداة الإستمارة تمكنه من الوصول إليهم جميعا بوقت محدد وبتكاليف معقولة⁵.

5 - عرض و تحليل البيانات :

الجدول رقم 01 يوضح الجنس المبحوثين :

³ عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، تلمسان، 2005، ص 116.
⁴ مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، ط 1، مؤسسة الوراق، عمان، 2000، ص175.
⁵ عبد الرحمان بن عبد الله الواصل، البحث العلمي، خطواته ومراحل، أساليبه، ومناهجه، أدواته ووسائله، أصول كتابه، وزارة المعارف، 2002، ص 23.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

النسبة	التكرار	الجدول رقم (01)
51.3%	40	ذكر
48.7%	38	أنثى
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن النسبة الكبيرة بتكرار 40 مفردة أي بنسبة 51.3 % للذكور تليها الإناث بتكرار 38 مفردة أي نسبة 48.7 % .

ان هذا دليل على توجه الذكور إلى تفضيل الحياة العملية و التكوين المهني بدل الجامعات أو نسبة رسوب الطلبة من الذكور من المؤسسات التربوية أكبر من نظيره من الإناث .

الجدول رقم 2 : يوضح المبحوثين حسب متغير الجنس .

النسبة	التكرار	جدول رقم 02
33.3%	26	أقل من 20
43.6%	34	من 20-30
15.4%	12	من 30-40
7.7%	6	أكبر من 40
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن أغلب المبحوثين تتراوح أعمارهم من 20-30 بتكرار 34 مفردة أي بنسبة

43.6% يليها سن أقل من 20 سنة بتكرار 26 أي بنسبة 33.3 % ثم السن من 30 – 40 بتكرار 12 مفردة أي بنسبة 15.4% ثم تليها أقل من عمرية أكبر من 40 بتكرار 6 مفردة أي بنسبة 7.7 % .

نستنتج من خلال النتائج يتضح أن معظم طلبة التكوين المهني الذين يزاولون الدراسة هم الفئة التي أتمت الطور الثانوي و ذلك لتوجههم للحياة المهنية و محاولتهم الالتحاق بمراكز التكوين المهني من أجل ضمان حياة مستقبلية و مع وجود بعض المفردات الذين يحاولون تحسين الخبرة في أحد مجالات الدراسة .

جدول رقم 03: يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى الدراسي

النسبة	التكرار	جدول رقم 3
3.8%	3	إبتدائي
25.6%	20	متوسط
70.5%	55	ثانوي
100%	78	المجموع

من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين لديهم مستوى ثانوي بتكرار 55 مفردة أنسبة 70.57% تليها متوسط بتكرار 20 مفردة أي بنسبة 25.6 % و أخيرا مستوى الابتدائي بتكرار 3 مفردة أي بنسبة 3.8 % .

نستنتج : من خلال هذا الجدول أن أغلب الطلبة الذين يدرسون في التكوين المهني هم من مستوى الثانوي و هذا دليل على توجه الدولة على احتواء الطلبة الذين يرسبون في شهادة البكالوريا من خلال تشجيعهم على الالتحاق بالتكوين المهني عوض الضياع في الشارع .

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 04 : يوضح لنا توزيع المبحوثين على حسب نوع التخصص الذي يدرسه :

النسبة	التكرار	جدول رقم (4)
7.7%	6	خياطة الألبسة الجاهزة
11.5%	9	تصميم أزياء
3.8%	3	حلاقة
3.8%	3	تركيب و صيانة أجهزة التبريد
16.7%	13	صيانة ميكانيك
7.7%	6	إلكترونيك السيارات
5.1%	4	توثيق و أرشيف
16.7%	13	مشغل معلوماتية
3.8%	3	مركبات الوزن الثقيل
2.6%	2	كهرباء معمارية
9.8%	8	قفالة
5.1%	4	بناء
5.1%	4	طرز
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن تخصص مشغل معلوماتية صيانة ميكانيك لديهم أكبر عدد بتكرار 13 مفردة أي بنسبة 16.7% تليها تخصص تصميم أزياء بتكرار 9 مفردة أي بنسبة 11.5% ثم تليها تخصص من قفالة بتكرار 8 مفردة أي بنسبة 10.3% أيضا تخصص إلكترونيك السيارات و خياطة الألبسة الجاهزة بتكرار 6 مفردة أي بنسبة 7.7% يليها كل من تخصص بناء ، طرز ، توثيق و أرشيف بتكرار 40 مفردة أي بنسبة 5.1% أيضا تخصص مركبات الوزن الثقيل ، حلاقة ، تركيب و صيانة بتكرار 3 مفردة أي بنسبة 3.8% و أخيرا تخصص كهرباء معمارية بتكرار 2 مفردة أي بنسبة 2.6% نستنتج : أن العدد الذي يدرس تخصص ميكانيك و تخصص مشغل معلوماتية أكبر عدد و تخصص حلاقة و تركيب أجهزة التبريد و مركبات الوزن الثقيل لا يجذب اهتمام العديد من الطلبة كما أن كهرباء معمارية غير محبذ إطلاقا بدليل وجود طالبين فقط .

جدول رقم 5 : يوضح مدة التكوين الذي يزاوله المبحوثين .

النسبة	التكرار	جدول رقم (5)
14.1%	11	عام
23.1%	18	عام و نصف

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

عامين	33	42.3%
عامين و نصف	16	20.5%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن مدة عامين أكبر بتكرار 33 مفردة أي بنسبة 42,5% ثم تليها مدة عام و نصف بتكرار 18 مفردة بتكرار 23,1% تليها أيضا مدة عامين و نصف بتكرار 16 مفردة أي بنسبة 20,5% تليها أقل نسبة بتكرار 11 مفردة أي بنسبة 14,5% .

نستنتج : يتجه معظم المتدربين داخل التكوين المهني للمزاولة التخصصات طويلة المدة من أجل البحث عن زيادة التعمق في التخصص و كذلك لاعتماد هذه التخصصات على التربصات الميدانية (أي الجانب التطبيقي أكثر منه نظري الذي يمكن أن يكون حصة في الأسبوع .

جدول رقم 6 : يوضح الأساتذة ذوي كفاءة و معرفة بجميع مجالات التخصص

جدول رقم (6)	التكرار	النسبة
نعم	66	84.6%
لا	12	15.4%
مجموع	78	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت نعم بتكرار 66 مفردة أي بنسبة 84,6% تليها إجابات بلا تكرار 12 مفردة أي بنسبة 15,4% .

نستنتج : من خلال الجدول أن جميع مفردات الدراسة راضون عن أداء الأساتذة الذين يقدمون لهم هذه الدروس و هذا راجع لسنوات الخبرة التي يقصونها داخل المؤسسة كذلك راجع لعملية التشغيل التي من خلالها انتقاء موظفين قادرين على بذل مجهودات إضافية من أجل تطوير قدرات المتربصين .

جدول رقم 7 : يوضح صعوبة فهم الدروس المتقاة في المركز .

جدول رقم (7)	التكرار	النسبة
دائما	9	11.5%
أحيانا	48	61.5%
أبدا	21	26.9%
المجموع	78	100%

من خلال يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت أحيانا بتكرار 48 مفردة أي بنسبة 61,5% تليها أبدا بتكرار 21 مفردة أي بنسبة 26,9% و أخيرا دائما بتكرار 9 مفردة أي بنسبة 11,5% .

نستنتج : من خلال المعطيات أن معظم المقررات الدراسة تواجه صعوبة في فهم الدروس التي يتلقاها المركز و هذا راجع للبرامج المتبعة داخل المركز و عدم وجود لآليات و استراتيجيات فعالة من أجل العمل على البحث عن الطريقة الأمثل لإيصال المعلومة و عدم تبني سياسة واضحة من طرف المركز لاستقطاب موظفين قادرين على إيصال المعلومة .

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 8 : يوضح حجم الدروس النظرية إذا كانت كافية لتعليمه و استيعاب و فهم هذا التخصص .

النسبة	التكرار	جدول رقم (8)
75.6%	59	نعم
24.4%	19	لا
100%	78	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة أجابت بنعم بتكرار 59 مفردة أي بنسبة 75,6 % تليها الإجابة لا بتكرار 19 مفردة أي بنسبة 24,4 % .

نستنتج : أن برامج التكوين المهني تتبع منهاج خاص لإيصال المعلومات إلى المتربصين تكون في حجم معين من الدروس بما أن أغلب الإجابات كانت بنعم فيمكن القول أن برامج التكوين المهني في الطريق الصحيح لتأهيل اليد العاملة بشكل جيد لتزويد السوق .

جدول رقم 9: يوضح حجم التربصات التطبيقية المعتمدة في برامج التكوين المهني إذا كانت كافية للفهم

النسبة	التكرار	جدول رقم (9)
60.3%	47	نعم
39.7%	31	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم إجابات المبحوثين كانت نعم بتكرار 47 مفردة أي بنسبة 60,3 % تليها إجابات بلا تكرار 31 مفرجة أي بنسبة 39,7 % .

الاستنتاج :

من خلال النتائج التي حصلنا عليها اتضح أن معظم عينات الدراسة راضية عن البرامج التي يقدمها التكوين المهني و هذا راجع لتوفر سياسة واضحة من طرف التكوين من أجل بناء متربص قادر على تلبية متطلبات سوق العمل و كذلك من أجل كسب ثقة المجتمع المحلي و كذلك راجع لثقافة التنظيمية للمؤسسة .

جدول رقم 10 : يوضح توافق تخصص المدروس بالتكوين مع التمهين في المؤسسة .

النسبة	التكرار	جدول رقم 10
59%	46	نعم
41%	32	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن إجابات المبحوثين كانت نعم بتكرار 46 مفردة أي بنسبة 59 % تليها الإجابة بلا تكرار 32 مفردة أي بنسبة 41 % .

نستنتج : من خلال الجدول أن المؤسسة تعمل على توازن بين التكوين و التمهين للمتربصين و هي عملية أساسية من أجل الحصول على قبول المتربصين و إيجاد مكانة لها داخل المجتمع المحلي .

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 11 : يوضح شعور المبحوث لامتلاكه مهارة و كفاءة بعد التحاقه بمركز التكوين المهني .

النسبة	التكرار	جدول رقم 11
% 67.9	53	نعم
%32.1	25	لا
%100	78	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة أقر بنعم بتكرار 53 مفردة أي بنسبة 67,9 % تليها الإجابة بلا بتكرار 25 مفردة أي بنسبة 32,12 %.

نستنتج أن 67,9 % من الطلبة يرون أنهم بعد التحاقهم بمراكز التكوين المهني اكتسبوا خبرات و مهارات و كفاءات و هذا دليل على أن التكوين المهني و برامجه على تكوين المهنيين على أحسن ما يكون .

جدول رقم 12 : يوضح مدة التمهين إذا كانت كافية للإمام و التحكم بكافة مجالات التخصص

النسبة	التكرار	جدول رقم 12
%57.5	45	نعم
%42.3	3	لا
%100	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن إجابات المبحوثين بنعم كانت أكبر بتكرار 45 مفردة أي بنسبة 57,7 % في حين أن إجابات المبحوثين بلا كانت بتكرار 33 فردة أي بنسبة 42,3 %

نستنتج : من خلال الدول أن مركز التكوين المهني عمل على إيجاد إستراتيجية فعالة تهمل على تحديد مدة المهين التي يمكن من خلالها (المدة) الفهم و الاستيعاب الأمثل و التحكم بكافة مجالات التخصص .

جدول رقم 13: يوضح المعلومات التي تحصل عليها المبحوث لايجاد منصب شغل.

النسبة	التكرار	جدول رقم 13
%83.3	65	نعم
%16.7	13	لا
%100	78	المجموع

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

من خلال الجدول يتضح لنا أن اجابات المبحوثين بنعم كانت أكبر بتكرار 65 مفردة أي بنسبة 83.3 في حين ان اجابات لا كانت بتكرار 13 مفردة أي بنسبة 16.7.

نستنتج من خلال هذا السؤال أنه يمكن الوقوف على مدى تأهيل برامج التكوين المهني للبيد العاملة بشكل جيد بتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية حيث كانت اجابات الطلبة 83.3 منها بنعم أي أن المعلومات المتحصل عليها أثناء التكوين تساعد على ايجاد مناصب للعمل أي أن برامج التكوين حققت الهدف المسطر لها بما انها مسايرة لتطور سوق العمل.

جدول رقم14: يوضح عدد المقاعد البيداغوجية اذا كانت كافية لاستيعاب كافة المبحوثين.

جدول رقم 14	التكرار	النسبة
نعم	58	%74.4
لا	20	%25.6
المجموع	78	%100

من خلال الجدول يتضح لنا أن إجابات المبحوثين بنعم كانت اكبر بتكرار 58 مفردة اي بنسبة 74.4 في حين أن اجابات لا كانت بتكرار 20 مفردة أي بنسبة 25.6.

نستنتج من خلال المعطيات أن مركز التكوين المهني يعمل على ايجاد قدرة استيعاب لعدد المتربصين وذلك حسب الأجوبة ويمكن من خلالها القول أن أمكن إيجاد برنامج لحل مشكل التراكم والاحتفاظ في الأقسام ومنه وجد المركز حل لهذا المشكل.

جدول رقم15: يوضح عدد الأساتذة والمكونين لتغطية كافة برامج التكوين.

جدول رقم 15	التكرار	النسبة
نعم	40	%51.3
لا	38	%48.7
المجموع	78	%100

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات للمبحوثين كانت بنعم بتكرار 40 مفردة أي بنسبة 51.3 تليها الإجابات ب لا بتكرار 38 مفردة أي بنسبة 48.7.

نستنتج أن المؤسسة تحاول إيجاد وتوفير عدد مناسب من الأساتذة المكونين من أجل سد الفراغ في حالة حدوث أي طارئ وذلك من أجل البحث عن سياسة ناجحة وكسب ثقة المتربصين بها.

جدول رقم16: يوضح الوسائل والتجهيزات المستخدمة في عملية التكوين.

جدول رقم 16	التكرار	النسبة
قديمة	53	%67.9
حديثة	25	%32.1
المجموع	78	%100

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

من خلال الجدول يتضح لنا ان أكبر عدد للوسائل المستخدمة كانت قديمة بتكرار 53 مفردة أي بنسبة 67.9 تليها الوسائل الحديثة بتكرار 25 مفردة أي بنسبة 32.1.

نستنتج من خلال النتائج أن مركز التكوين المهني يعتمد على التجهيزات والوسائل القديمة لتقديم الخدمات والبرامج التي تقدمها للمتربصين وهذا يعود لعدم التمويل من طرف الوزارة وكذلك عدم الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة من أجل تطوير قدرات المتربصين.

جدول رقم 17: يوضح تجهيزات و وسائل المركز إذا كانت مطابقة مع ما هو متوفر في الميدان

النسبة	التكرار	جدول رقم 17
17.1%	13	دائما
51.3%	39	أحيانا
31.6%	24	أبدا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت أحيانا بتكرار 39 مفردة أي بنسبة 51.3 تليها إجابة أبدا بتكرار 24 مفردة أي بنسبة 31.6 تليها الإجابة بدائما بتكرار 13 مفردة أي بنسبة 17.1 .

نستنتج من خلال المعطيات أن المؤسسة تتوفر بنسبة متوسطة على الأجهزة والوسائل التي يمكن من خلالها تقريب المتربص من ميدان عمله.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 18: يوضح حجم خريجي التكوين المهني مع متطلبات سوق العمل.

النسبة	التكرار	جدول رقم 18
%60.3	47	نعم
%39.7	31	لا
%100	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن اكبر نسبة كانت اجابتهم بنعم بتكرار 47 مفردة أي بنسبة 60.3 تليها الإجابة بلا بتكرار 31 مفردة أي بنسبة 39.7.

نستنتج من خلال المعطيات الموضحة في الجدول ان حجم خريجي التكوين المهني يتوافق مع متطلبات سوق العمل وهذا للبرامج المسطرة التي تعتمد عليها المؤسسة من اجل ايجاد توزن بين متطلبات السوق وخريجي التكوين في التخصصات المطلوبة.

جدول رقم 19: يوضح نوع التخصص المطلوب في سوق العمل.

النسبة	التكرار	جدول رقم 19
%75.6	59	نعم
%24.4	19	لا
%100	78	المجموع

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت بنعم بتكرار 59 مفردة أي بنسبة 75.6 تليها الإجابة بلا بتكرار 19 مفردة أي بنسبة 24.4 .

نستنتج من هذا الجدول أن المركز لا يفرض على المتربصين أي تخصص بل يعطي لهم حرية الاختيار لذلك نرى رضى من طرف جميع المتربصين وهذا يعود لسياسة المركز الجيدة.

جدول رقم 20: يوضح التربصات الميدانية للإمام بالتخصصات.

النسبة	التكرار	جدول رقم 20
32.1%	25	دائما
23.1%	18	أحيانا
44.8%	35	أبدا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا ان اجابة أبدا بتكرار 35 مفردة أي بنسبة 44.8 تليها الإجابة بدائما بتكرار 25 مفردة أي بنسبة 32.1 و أخيرا الإجابة باحيانا بتكرار 18 مفردة بنسبة 23.1.

ومن هنا نستنتج ان المؤسسة تعمل على إقامة تربصات ميدانية من أجل زيادة خبرات المتربصين والعمل على خلق متربص مؤهل قادر على شغل المناصب المخولة له وذلك من اجل المساهمة في تنمية المجتمع ومحاولة تطويره في جميع المجالات و التخصصات.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 21: يوضح برامج التكوين اذا كانت كافية للحصول على عمل بعد التخرج.

النسبة	التكرار	جدول رقم 21
74.4%	58	نعم
25.6%	20	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت نعم بتكرار 58 مفردة أي بنسبة 74.4% أيضا تليها الإجابة بلا بتكرار 20 مفردة أي بنسبة 25.6%.

نستنتج من خلال المبحوثين ان اغلب اراء الطلبة يرون أن برامج التكوين المهني تسمح لهم بالحصول على عمل بعد التخرج ومن هنا يمكن القول أن برامج التكوين المهني تساهم في التطور الكبير الذي يشهده سوق العمل.

جدول رقم 22: يوضح مراكز التكوين وامتلاكها لمعرفة واسعة لحاجات سوق العمل.

النسبة	التكرار	جدول رقم 22
53.8%	42	نعم
46.2%	36	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول اتضح لنا ان إجابات المبحوثين كانت بنعم بتكرار 42 مفردة أي بنسبة 53.8% تليها الإجابة بلا بتكرار 36 مفردة أي بنسبة 46.2% .

نستنتج من خلال هذه المعطيات ان المؤسسة على علم ودراية بالوسط الخارجي وسوق العمل ومحاولة تخصيص الإعداد المناسبة لتلبية حاجيات سوق العمل.

جدول رقم 23: يوضح برامج التكوين المهني الواكبة للتطور التكنولوجي في سوق العمل.

النسبة	التكرار	جدول رقم 23
74.4%	38	نعم
52.6%	40	لا
100%	78	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا ان معظم الإجابات كانت لا بتكرار 40 مفردة أي بنسبة 52.6% تليها الاجابة بنعم بتكرار 38 مفردة اي بنسبة 47.4% .

نستنتج من خلال المعطيات ان عدم رضا مفردات الدراسة على برامج التكوين المهني من اجل مواكبة التطور التكنولوجي وأكدوا على ذلك بعدم توفر التجهيزات اللازمة والوسائل الكافية سواء الصغيرة أو الكبيرة ونقص في العتاد الذي يستوعب وجوده.

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

جدول رقم 24: يوضح التناسق بين مراكز التكوين المهني وفرص التشغيل المتاحة في السوق.

جدول رقم 24	التكرار	النسبة
نعم	46	60%
لا	32	40%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الإجابات كانت بنعم بتكرار 46 مفردة أي بنسبة 60 ثم تليها الإجابات بلا بتكرار 32 مفردة أي بنسبة 40 .

نستنتج من خلال المعطيات أنه يوجد تناسق بين مراكز التكوين المهني وفرص التشغيل المتاحة ولكن مع وجود الكثير من النقائص ومنها نقص الكفاءات و نقص الخبرات و عدم وجود مناصب للشغل و عدم وجود وسائل حديثة يمكن من خلالها إحداث هذا التناسق.

جدول رقم 25: يوضح سعي المؤسسة على تحديد برامجها المواكبة للتغيرات الحاصلة في سوق العمل.

جدول رقم 25	التكرار	النسبة
نعم	44	56.4%
لا	34	43.6%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن معظم الاجابات كانت بنعم بتكرار 44 مفردة اي بنسبة 56.4 تليها لا بتكرار 34 مفردة أي بنسبة 43.6.

نستنتج من خلال المعطيات أن المؤسسة تستعد لتحديث برامجها لمواكبة التغيرات الحاصلة لسوق وذلك من خلال توفير ورشات عمل و توفير العتاد اللازم من اجل محاولة تطبيقية على ارض الواقع مع السعي لتغطية كل الوسائل والسعي لجلب تخصصات جديدة يمكن من خلالها تلبية حاجيات سوق العمل.

جدول رقم 26: يوضح المقترحات لتحسين برامج التكوين المهني لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل.

جدول رقم 26	التكرار	النسبة
توفير الآلات و المعدات	16	20%
تطوير الآلات و جذب الكفاءات	7	9%
زيادة الأساتذة	12	15.3%
تكوين اطارات جديدة لتحسين التعليم و التسيير و	8	10.2%

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

التكوين		
توفير أساتذة و البرامج البيداغوجية و التطبيقية	6	8%
توفير الأساتذة ذوي الكفاءة للتقليل من ضغوط العمل	5	6.4%
تربصات تطبيقية	4	5.1%
زيادة المنحة التي يتحصل عليها المتربص	3	4%
احترام وقت العمل	3	4%
تحسين جودة البرامج التكوينية	4	5.1%
امكانية الدراسة مع توفير فرص العمل	6	8%
توفير الجو المناسب للمتمهن	4	5%
المجموع	78	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن أهم المقترحات المقدمة من طرف الطلبة لتحسين برامج التكوين المهني هي توفير الآلات والمعدات وكذلك جذب الكفاءات وزيادة الأساتذة والعمل على تقديم برامج يمكن من خلالها تكوين إطارات جديدة بتحسين التعليم و التسيير والتكوين وكذلك إقامة تربصات تطبيقية وتحسين جودة البرامج التكوينية مع إمكانية توفير الجو المناسب والعمل على زيادة المنحة التي يتحصل عليها المنصب.

6 - نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

دراسة نتائج دراستنا في ضوء الدراسة الأولى:

كانت الدراسة بعنوان التكوين المهني وعلاقته بالتشغيل بالجزائر. توصلت الى أنه هناك علاقة بين سياسة التشغيل والتكوين المهني.

وهذا ما توصلنا اليه وهو أن مركز التكوين المهني –ادريس محمد الهادي-تحاول إيجاد سياسة تعمل من خلالها على توفير يد عاملة قادرة على تلبية حاجات ومتطلبات سوق العمل، وكذلك توصلنا إلى أن المؤسسة تعمل على توفير كل التجهيزات اللازمة لاستيعاب جميع المتربصين وهذا ما توصلت إليه الدراسة أيضا، حيث أن إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين في ظل التنامي الواسع لفئة البالغين في العمر الإنتاجي والقادرين فعلا على العمل.

دراسة نتائج دراستنا في ضوء الدراسة الثانية:

الدراسة بعنوان –التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية-

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين زيادة مهارات الموظفين تؤدي إلى زيادة المردودية وهذا ما توصلنا اليه من خلال نتائج دراستنا وهو أن مؤسسة التكوين المهني –ادريس محمد الهادي-،تعمل على خلق جو مناسب للموظفين والمتربصين،وذلك من خلال توفيرها للأجهزة و الآلات الحديثة وكذلك مساندة برامج التكوين المهني لسوق العمل الذي يشهد تطور كبير.

7 - نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

1. **الفرضية الأولى:** من خلال نتائج استمارة الاستبيان توصلنا إلى أن برامج التكوين المهني تؤهل اليد العاملة بشكل جيد بتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية وذلك من خلال عدة برامج منها: توفير أساتذة ذوي الكفاءات من أجل التنقيب الجيد للمعلومة، وكذلك عمل للمؤسسة على تحديد مدة تكوين لازم من أجل الإلمام الجيد بالتخصص. كما أن المدة المقررة لتخرج الطلبة كافية لإستيعاب وتمكينهم من فهم البرامج حيث مثلا: أن مدة عامين كانت بنسبة 42,5% ثم تليها مدة عام ونصف كانت النسبة فيها 23,1% % تليها أيضا مدة عامين ونصف بنسبة 20,5%

2. **الفرضية الثانية:** يمكن قول أن معظم مؤسسات التكوين المهني في الجزائر تتوفر على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين وذلك من خلال الأنشطة التي تقوم بها من أجل إصلاح هذه العملية، ومن ضمن هذه الأنشطة توفير مقاعد بيداغوجية لاستيعاب كافة المتربصين، وكذا العمل على إقامة تربصات ميدانية للإلمام بالتخصص، حيث طبقا للدراسة الميدانية وجدنا أن 51.3% تبين أن مركز التكوين المهني يتوفر على التجهيزات اللازمة لعملية التكوين.

ومع ذلك تبقى هناك نقائص منها: نقص الوسائل والتجهيزات الحديثة ونقص الميزانية المخصصة لمؤسسات التكوين المهني.

3. **الفرضية الثالثة:** من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من أسئلة الإستبيان توصلنا أن التكوين المهني يعمل على مساندة التطور الكبير الذي يشهده العالم من خلال البرامج التي تعمل على تحقيقها وذلك من أجل توفير يد عاملة قادرة على تلبية متطلبات سوق العمل، حيث وجدنا أن نسبة 56.4% تبين مدى مواكبة التكوين المهني للتطور الذي يشهده سوق العمل، حيث تسعى لتحديث برامجها لمواكبة التغيرات في السوق.

8- النتائج العامة للدراسة :

الفصل الرابع : الاطار التطبيقي

من خلال ما تم عرضه يمكن القول بأن برامج التكوين المهني تأهل اليد العاملة بشكل جيد لتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية القادرة على شغل المناصب الشاغرة و تلبية حاجياته و ذلك من خلال عدة برامج تقوم بها و منها توفير اساتذة ذوي كفاءة و كذلك اقامة تربية ، و تقوم بهذه البرامج بارتكازها على الإمكانيات المتوسطة التي تتوفر عليها و منها توفير مقاعد بيولوجية و التجهيزات و الوسائل ... إلخ. وذلك من أجل مسايرة التطور الكبير الذي يشهده سوق العمل و مواكبة التطور التكنولوجي من أجل الحفاظ على سيرورة التنمية و دفعها للتقدم في جميع المجالات .

خلاصة الفصل :

بناءً على ما تقدم في هذا الفصل نستخلص أن إمكانية برامج التكوين المهني و علاقتها بسوق العمل ، مرهونة بتجسيد الآليات و السعي على تحقيق أكبر نسبة ممكنة في ظل تطور كبير يشهده سوق العمل و مواكبته .

الخاتمة

خاتمة

يعرف العالم خلال العقد الأخير مجموعة من التغيرات التي مست جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية.... إلخ واشتداد المنافسة الأسواق العالمية، ولا يعود البقاء فيها إلا للأكثر كفاءة وأحسن منافسة، وقد أصبحت الدول والحكومات اليوم تتنافس على تحسين أدائها وذلك بالاعتماد على التكوين المهني لليد العاملة حتى تتلاءم مع تغيرات أسواق العمل المتجددة دوريا في العالم.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها سواء الوصفية والتطبيقية ومن خلال الفرضيات التي كانت بين توصلنا إلى أن برامج التكوين المهني تتغير دوريا من اجل مواكبة التطور في أسواق العمل كما أن الدراسة التطبيقية أبرزت مدى توفر مؤسسات التكوين المهني على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين ومن هنا يمكن القول أن برامج التكوين المهني ذو علاقة قوية مع أسواق العمل حيث يزود التكوين المهني أسواق العمل باليد المؤهلة والكفاءة وهذا من خلال البرامج التي تسطرها والتي تتغير طبقا لتطویر أسواق العمل.

اولاً: المصادر:

1. القرآن الكريم

ثانياً: المراجع باللغة العربية

1- إبراهيم مروان عبد المجيد، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، مؤسسة الوراق، عمان، ط1، 2000

2- ابن المنظور محمد أبو القنصل جمال الدين ، لسان العرب مراجعة عبد الله العلايلي ، المجلد الثاني ، دار صادر ، بيروت ، 1993.

3- الأشقر أحمد، الاقتصاد الكلي ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2002

4- الجميلي خيري خليل، التنمية الإدارية في الخدمة الإجتماعية لبناء المجتمع، ط1، دار الكتاب الحديث، 1998.

5- القرشي مدحت ، اقتصاديات العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007

6- المسني حسن ، منهج البحث التربوي، دار الكندي الأردني، 1999.

7- الموسوي مجيد ضياء ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2007.

8- النجار زينب، معجم المصطلحات التربوية و النفسية، انجليزي وانجليزي عربي، مراجعة حامد عمار ، ط1 دار المصرية اللبنانية ، القاهرة 2003.

9- عبد الرحمان بن عبد الله الواصل، البحث العلمي، خطواته ومراحله، أساليبه، ومناهجه، أدواته ووسائله، أصول كتابه، وزارة المعارف، 2002.

10- بن زكرياء أبي الحسن أحمد بن فارس، معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الفكر ، المجلد 4، دمشق، 1979.

11- بن دريدي منير أحمد، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية، ط1، دار الابتكار للنشر والتوزيع، 2012.

12- عبد الفتاح بوخمخ، تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى، الجزائر، 2011.

13- بوفحلة غياث ، التربية و التكوين بالجزائر ، ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2002.

المراجع والمصادر

- 14— نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الأمة، الجزائر، 2011.
 - 15— حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، درا الجامعة المصرية للنشر، مصر، 2002.
 - 16— خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والتقنية ، بيروت ، دار ، لسان العرب، 2004.
 - 17— مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية، ط 3، دار الشروق، عمان، 2000.
 - 18— ساعاتي أمين، إدارة الموارد البشرية، التدريب من النظري إلى التطبيقي، دار الفكر العربي، 1998.
 - 19— سلام غازي عبد الرزاق، التربية المهنية، ط1، دار دجلة، 2004.
 - 20— سفير ناجي ، محاولات في التحليل الاجتماعي، (التشغيل الصناعة و التنمية)، ترجمة بوغنبوز الأزهر، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، دون تاريخ.
 - 21— صبره محمد علي وأشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة، ، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004.
 - 22— عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، تلمسان، 2005.
 - 23— عيقل عمر الوصفي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، 2008.
 - 24— عيسوي عبد الرحمان محمد، علم النفس الانتاج، ج 1، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2003.
 - 25— كشرود عمار الطيب، البحث العلمي ومناهجه في العلوم الإجتماعية والسلوكية، ط 1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
 - 26— ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2006.
 - 27— مدني بن شهرة الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، ط1، دار حامد، عمان، 2009.
 - 28— نادر مريان و آخرون، الداخلون الجدد إلى سوق العمل الأردنية، المركز الوطني لتنمية المواد البشرية، المملكة الهاشمية، 2007.
 - 29— هيئة الأبحاث و الترجمة، قاموس العربي الشامل، دار راتب الجامعية، 1997.
- ثالثا: مذكرات وندوات.**

1. بروكي عبد الواحد ، " واقع التكوين المهني و علاقته بسياسة التشغيل في الجزائر ، سالة ماجستير تنظيم و عمل جامعة باتنة 2001.

المراجع والمصادر

2. سميرة ميسون ، الأساليب المعرفية و علاقتها بالميدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني ، رسالة دكتورا غير منشورة ، جامعة منتوري ، 2011.

3. قوبجيل منير ، سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع ، قسم علم اجتماع التربية ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة محمد خضير ، بسكرة ، 2013 ، 2014.

4. الندوة القومية حول أسواق العمل العربية في ظل المتغيرات الدولية، سوق العمل السورية واقع الطموحات، القاهرة.

5. وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي 2008.

رابعاً: مراجع باللغة الأجنبية:

1. L'algerie en quelques lignes

<http://www.onsdz/img/pdfaocfred14.pdf>.chiffres.

2. Les pricipaux rèsultat du sondage au 1/10^{ème} citi.

3. Office national des statistique , les principaux resultats du sontage au 1/10^{ème} , 5^{ème} recensement générale de la population et de l'habitat decembre , 2008.

4. Office ntional statistique: L'algerie en quelque chiffre, resultats 2013 Edition 2014.

5. The world economic form . The Global Gander Grap .Report 2008, pulished by the world. economic form .2008.

خامساً: المواقع الإلكترونية:

1. <http://www.arab-apion//imagestraining/programs.1/2007/27-c27-2pdf>

تم الاطلاع على الموقع بتاريخ 2018/02/11 على الساعة 19:45.

2. <https://rdiscussion.com>.14:30 على الساعة 2018/02/09

3. الموقع الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل www.amem.dz/nessources./pdf2018/fevrier تم زيارة الموقع بتاريخ 2018/02/10 على الساعة: 21.10

الملاحق

● أولاً : البيانات الأولية :

1- الجنس : ذكر أنثى

2- السن : - أقل من 20

20----30

30----40

أكبر من 40

3- المستوى الدراسي :

ثانوي

متوسط

ابتدائي

4- ما نوع التخصص الذي تدرسه في مركز التكوين ؟ :

.....

5- ما مدة التكوين الذي تزاوله ؟ :

عامين و نصف

عامين

عام و نصف

عام

● ثانيا : البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى (تأهل برامج التكوين المهني اليد العاملة بشكل جيد لتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية) :

6- هل الأساتذة ذوي كفاءة و معرفة بجميع مجالات تخصصك ؟ : نعم لا

7- هل تجد صعوبة في فهم الدروس التي تتلقاها في المركز ؟ : دائما أحيانا أبدا

8- هل حجم الدروس النظرية كافية لتغطية استيعابك و فهمك لهذا التخصص ؟ :

نعم لا

9- هل حجم التريصات التطبيقية المعتمدة في برنامج التكوين المهني كافية لتحكمك و فهمك بشكل جيد لمجال

تخصصك ؟ : نعم لا

10- هل يتوافق تخصصك المدرس بالتكوين مع التمهين في المؤسسة التي تقوم بها بتربصك ؟ :

نعم لا

11- هل تشعر بأنك امتلكت مهارة و كفاءة بعد التحاقك بمركز التكوين ؟ :

نعم لا

12- هل مدة التمهين كافية لإتمامك و تحكمك بكافة مجالات التخصص ؟ :

نعم لا

13- هل ترى أن المعلومات المتحصل عليها في التكوين تساعدك في إيجاد منصب شغل ؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا ، لماذا ؟

.....

● ثالثا : البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية (تتوفر مؤسسات التكوين المهني في الجزائر على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين) :

14- هل عدد المقاعد البيداغوجية في التكوين كافي لا ستعاب كافة المترشحين في التخصص ؟ :

نعم لا

15- هل عدد الأساتذة و المكونين كافي لتغطية كافة برامج التكوين ؟ :

نعم لا

16- هل الوسائل و التجهيزات و الآلات المستخدمة في عملية التكوين :

قديمة حديثة

17- في رأيك هل تتطابق تجهيزات و وسائل المركز مع ما هو متوفر في ميدان تمهينه ؟ :

دائما أحيانا أبدا

إذا كانت الإجابة بأبدا ، فما هي النقصان ؟

18- هل ترى أن حجم خريجي التكوين المهني متوافق مع متطلبات سوق العمل من الكفاءات ؟

نعم لا

19- في رأيك هل نوع تخصصك مطلوب في سوق العمل :

نعم لا

20- هل تقومون بتريصات ميدانية للإلمام بتخصصك أكثر ؟

دائما أحيانا أبدا

● رابعا : البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة (تساهل برنامج التكوين المهني للتطور الكبير الذي يشهده سوق العمل) :

21- هل تعتقد أن برامج تكوينك كافية للحصول على عمل بعد تخرجك ؟ :

نعم لا

22- في رأيك هل تمتلك مراكز التكوين معرفة واسعة لحاجات سوق العمل ؟ :

نعم لا

23- هل برامج التكوين المهني مواكبة للتطور التكنولوجي في سوق العمل ؟ :

نعم لا

إذا كانت إجابتك ب لا . ما هو رأيك ؟

24- هل هناك تناسق بين مراكز التكوين المهني فرص التشغيل المتاحة بالسوق ؟ :

نعم لا

إذا كانت إجابتك ب لا . ما هو رأيك ؟

25- هل تسعى مؤسساتك على تحديث برامجها لمواكبة التغيرات الحاصلة في سوق العمل ؟ :

نعم لا

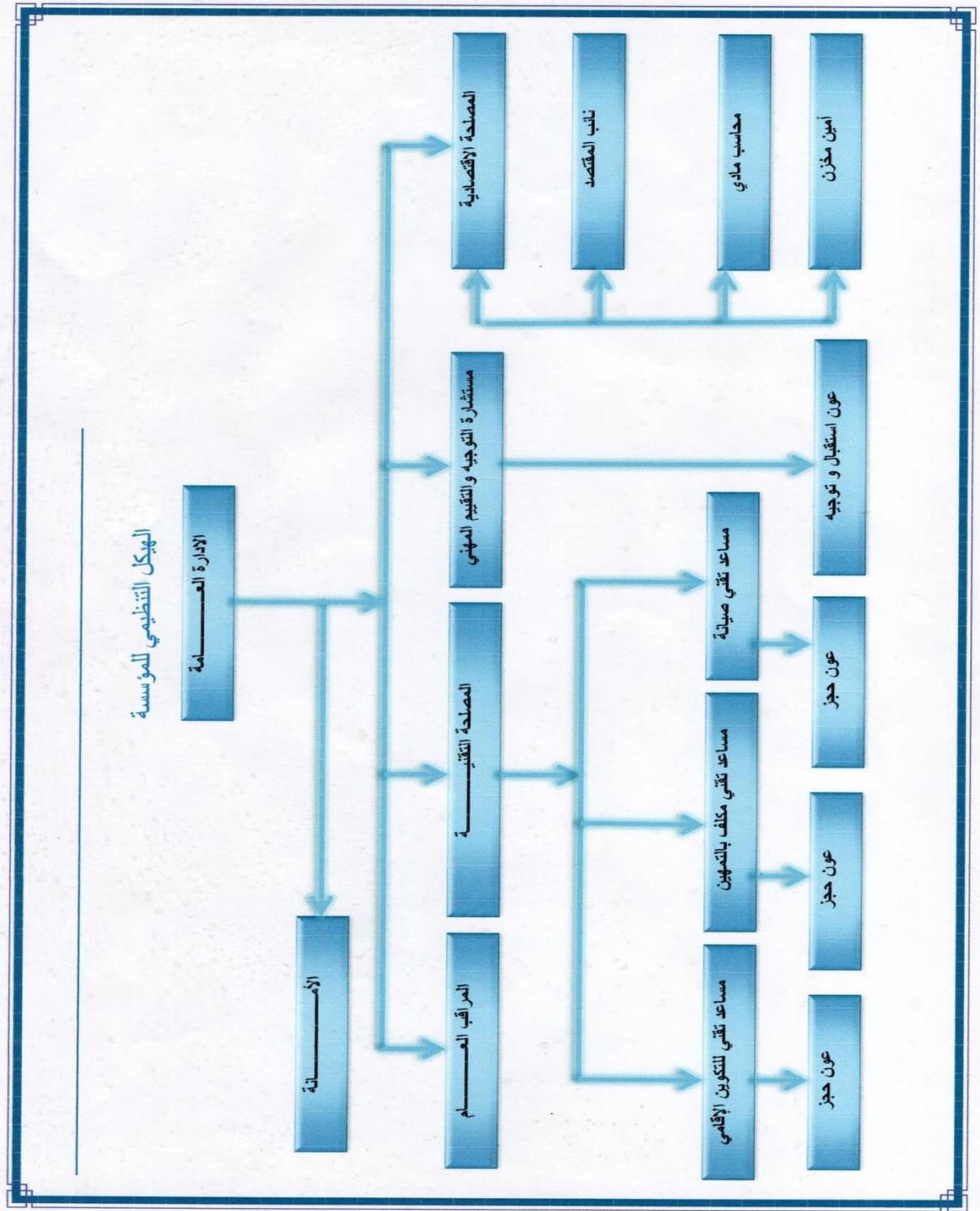
- إذا كانت بنعم ، كيف ذلك ؟

26- ماهي مقترحاتك لتحسين برامج التكوين المهني لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل ؟:

ملحق رقم 02 :

جدول الأساتذة محكمي الاستمارة

الرتبة العلمية	الأساتذة المحكمين
أستاذ مساعد أ	رابح توايحية
أستاذ(ة) مساعدة ب	فاطمة شتوح
أستاذ مساعد أ	عبد اللطيف عبد الحي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي تبسة



كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع
الرقم: 139/ق.ع.ا / 2017/2018

من السيد // رئيس قسم علم الاجتماع

إلى السيد // مدير التكوين المهني
التبسة 013

الطالبة فاسي هديل

الموضوع // طلب الموافقة على إجراء بحث ميداني

بعد التحية والاحترام؛

بغرض إجراء بحث ميداني لطلبة الماستر جميع تخصصات علم الاجتماع على إجراء
بحث ميداني في مؤسستكم.

برامج التكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل

نشكر لكم تعاونكم وتقبلوا منا فائق التقدير والاحترام



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي-تبسة



الطالبة: قاسمي كميل

اتفاقية التـربص

المادة الأولى:

هذه الاتفاقية تضبط علاقات جامعة العربي التبسي-تبسة ممثلة من طرف رئيس القسم: جمال نور الدين مع المؤسسة: التكوين المهني نسبة 01 مرفاهي: ملا محمد ميمونة ممثلة من طرف: الرتبة:

هذه الاتفاقية تهدف الى تنظيم تربص تطبيقي للطلبة المسجلين بالقائمة المرفقة و ذلك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 306-13 مؤرخ في 24 شوال عام 1434 الموافق 31 اوت سنة 2013.

المادة الثانية: موضوع الاتفاقية

تهدف هذه الاتفاقية الى تحديد إطار تنظيم و سير التربصات الميدانية في الوسط المهني لفائدة طلبة قسم: العلوم الاجتماعية المؤسسة الجامعية: جامعة العربي التبسي-تبسة. يخص التربص الطلبة المسجلين لنيل شهادة الليسانس في العلوم الاجتماعية الماستر في: العلوم الاجتماعية - تنمية وتنشيط

المادة الثالثة: أهداف التربص

يهدف التربص التكويني الى السماح للطلاب بتطبيق معارف النظرية و المنهجية التي تحصل عليها خلال تربصه و انجاز مشاريع نهاية الدراسة بتحضير مذكرة. يهدف التربص الى تحضير الطالب للحياة المهنية ،ويندرج التربص ضمن المسار البيداغوجي للطلاب و هو اجباري للحصول على شهادة الليسانس / الماستر . تحدد نشاطات التربص من طرف المؤسسة الجامعية او مؤسسة او إدارة الاستقبال و ذلك حسب برنامج التكوين المتوفر.

المادة الرابعة:

مواضيع التريصات و تنظيم العملترك مواضيع التريصات و كذا مخططات عمل المتربصين و الأهداف المرجوة من التريصات لتقدير المشرفين على التريصات و تحدد حسب برنامج الدراسات و موضوع نهاية الدراسة المصادق علسها زمن طرف المشرف الأستاذ الباحث للمؤسسة الجامعية بموافقة الهيئات البيداغوجية للمؤسسة الجامعية **المستخرج... الحروب... لتبسي...** و الهيئات المعنية بالتكفل بالتريصات في مؤسسة او إدارة الاستقبال.

المادة الخامسة: تعيين مؤطرين و مسؤولي التريصات

تعين المؤسسة الجامعية أستاذًا باحثًا مؤطرًا للتربص و تعين المؤسسة المستقبلية مسؤولًا للتربص .
تعين الإطارات التقنية (مسؤولو التربص) المكلفة بمتابعة المتربصين من طرف..... و يجب ان يكونوا
..... و يحرزوا خمس (05) سنوات من الخبرة على الأقل.

يوضع المتربص خلال تواجده في مكان التربص تحت السلطة السلمية لمسؤول التربص المعين.
يجب على المتربص خلال تواجده في أماكن التربص الاحترام التام لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة او الإدارة المستقبلية و المصلحة التياحق بها.

المادة السادسة: الكيفيات العملية لسير التربص

- مدة التربص :

تمتد التريصات على المرحلة الممتدة (من سبتمبر الى مايو) تجري التريصات مرتين في الأسبوع.

- السداسي الأول: تربص تلقين لدى:

مصلحة:..... لفائدة:.....

- السداسي الثاني: يعين المتربصون في مختلف المصالح حسب الجداول الآتية:

الفوج الأول، من: إلى.....

الفوج الثاني، من: إلى.....

يتكون كل فوج من (عدد الطلبة)..... يتراوح تعداد كل فوج بالتناسب مع عدد المؤطرين و حسب قدرات استقبال المؤسسة او الإدارة المستقبلية.

المادة السابعة: شروط مختلفة

- التغطية الاجتماعية للتربص:

تضمن المؤسسة الجامعية التغطية الاجتماعية عند وقوع حادث بسبب او بمناسبة التربص في المؤسسة ، تقع مسؤولية التصريح بحادث العمل على عاتق المؤسسة او الإدارة التي يتم فيها التربص.

يجب على الإدارة او المؤسسة المستقبلية ان ترسل الى المؤسسة الجامعية التي ينتمي اليها المتربص دون تأخير ، نسخة من التصريح بحادث العمل المرسل الى هيكل الضمان الاجتماعي المختص.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

05 أفريل 2018

تبسة في :

المدير
إلى السيد / رئيس قسم علم الاجتماع
لجامعة العربي التبسي لولاية تبسة

ولاية تبسة
مركز التكوين المهني و التمهيين

تبسة-1-

رقم 331/م.ت.م.ت/س.ع.2018

الموضوع: بخصوص التربص الميداني

يشرفني أن أحيط سيادتكم علما أن الطالبة قاسمي هديل قد أجرت تربص
ميداني في المؤسسة تحت موضوع: برامج التكوين المهني و علاقتها بسوق العمل بين
الفترة الممتدة من 2018/03/12 إلى 2018/03/21

المدير

ع سلطانبي
مدير
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
مركز التكوين
المهني و التمهيين
تبسة 1
وزارة التكوين و التعليم المهني

ملخص:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة موضوع برامج التكوين المهني وعلاقتها بسوق العمل حيث تمحورت مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي كيف يساهم برامج التكوين المهني في تزويد سوق العمل باليد المؤهلة؟ وذلك انطلاقاً من الفرضيات التي أبرزت تأهل برامج التكوين المهني، اليد العاملة لتزويد سوق العمل وتوفير مؤسسات على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين وتساير التكوين مهني تطور سوق العمل.

أجرينا الدراسة الميدانية على مؤسسة التكوين المهني ادريس محمد الهادي ولاية تبسة من خلال عينة عشوائية طبقية قدرها 20 من مجتمع البحث، أي ما يقارب 78 مفردة باستخدام الإستبيان والملاحظة كأدوات البحث في علم الاجتماع وملاءمتها للمنهج الوصفي وتم استخدام تكرارات والنسب المئوية وتحليلها للوصول إلى النتائج التالية

تتوفر مؤسسات التكوين المهني في الجزائر على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين _

تأهيل برامج التكوين المهني اليد العاملة لتزويد سوق العمل بالكفاءات البشرية _

تساير برامج التكوين المهني التطور الكبير الذي يشهده سوق العمل _

الكلمات المفتاحية: البرامج، تكوين، المهنية، السوق، العمل

Résumé:

Nous avons essayé à travers cette étude aborde la question des programmes de formation professionnelle et de leur relation avec le marché du travail, où l'étude a porté problème pour tenter de répondre à la façon dont Altsool suit les programmes de formation professionnelle participent au marché du travail à la main pour fournir des qualifiés? Sur la base des hypothèses qui ont mis en évidence la qualification des programmes de formation professionnelle, la main-d'œuvre pour fournir le marché du travail et la fourniture d'institutions aux possibilités appropriées dans le processus de formation et de formation et le développement professionnel du marché du travail.

Nous avons mené l'étude sur le terrain sur l'institution de formation professionnelle province Idris Mohammed Hadi Tebessa à travers un échantillon aléatoire stratifié de 20 de la communauté de recherche, à savoir Macarb 78 unique questionnaire à l'aide et des outils d'observation de recherche en sociologie et la pertinence du programme d'études descriptives ont été utilisées répétitions et les pourcentages, l'analyse et l'accès aux résultats suivants.

_ Réhabilitation des programmes de formation professionnelle pour fournir au marché du travail des compétences humaines.

Les établissements de formation professionnelle en Algérie disposent des équipements appropriés dans le processus de formation.

_ Programmes de formation de la formation professionnelle grand développement sur le marché du travail.

Mots-clés: logiciel, composition, professionnel, marché, travail.

Abstract:

We have tried through this study to address the subject of vocational training programs and their relationship to the labor market, where the problem of the study was focused in an attempt to answer the question, how does vocational training programs contribute to providing the labor market with qualified hand? Based on the hypotheses that highlighted the qualification of vocational training programs, the labor force to provide the labor market and the provision of institutions to the appropriate possibilities in the process of training and training in vocational development of the labor market.

We conducted a field study on the institution of vocational training Idris Mohamed Hadi Wilayat of Tebessa through a random sample of 20 class of the research community, ie, 78 relatives using the questionnaire and observation as research tools in sociology and its relevance to the descriptive method. The frequencies and percentages were used and analyzed and the following results obtained.

_ Rehabilitation of vocational training programs labor to provide the labor market with human competencies.

Vocational training institutions in Algeria have the appropriate facilities in the training process.

_ Training programs of vocational training great development in the labor market.

Keywords: software, composition, professional, market, work.