

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الأغواط

كلية علوم اجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



دور التكوين المهني في ولولوج الشباب إلى سوق العمل

دراسة ميدانية ب مركز التكوين المهني مفتح قدور بولاية الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع:

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

- عطالله يعقوبي -

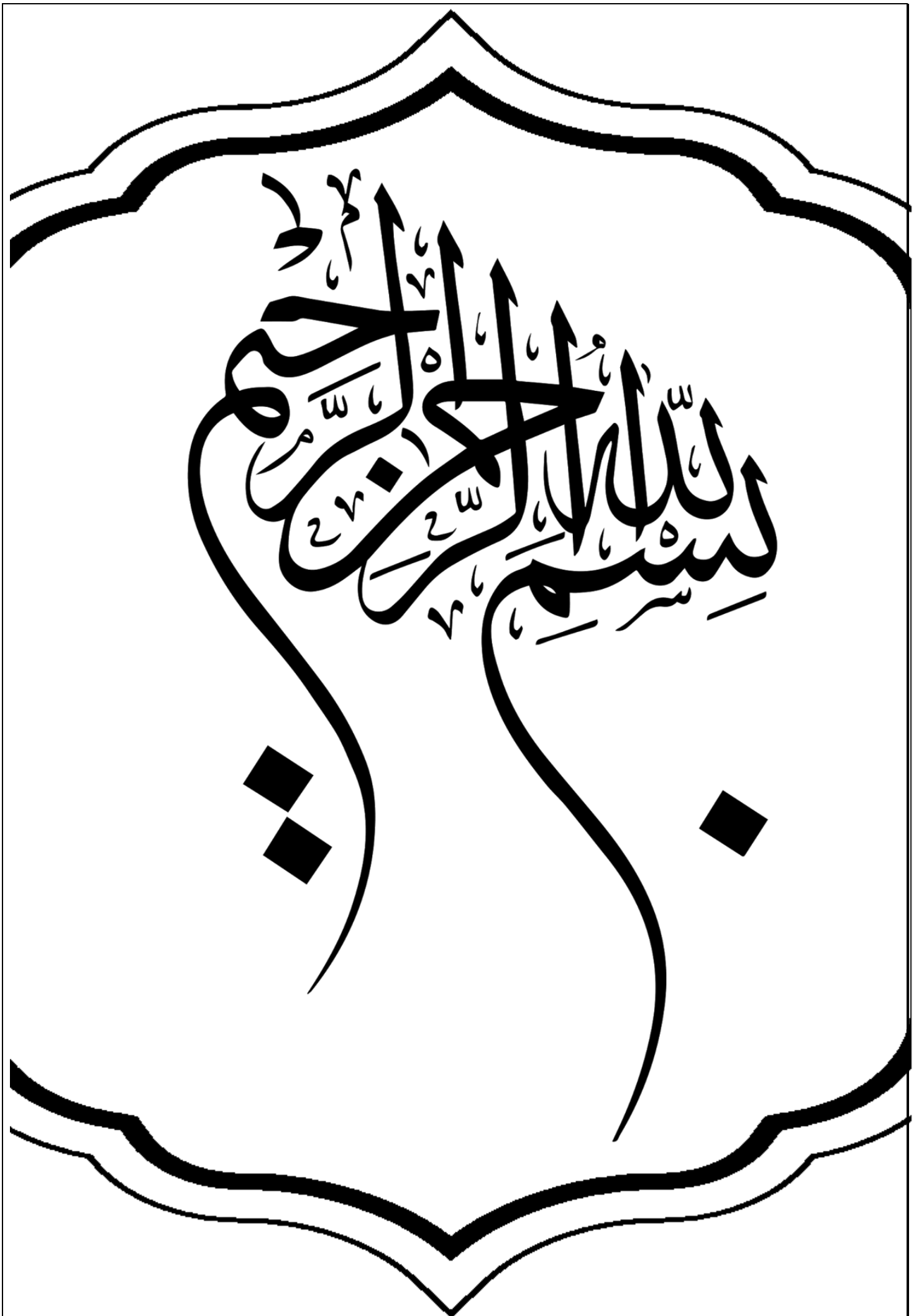
إعداد الطالبين:

- عيسى تاج -

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الصفة
حفصة جرادي	رئيسة اللجنة
عطالله يعقوبي	مشرفا ومقررا
بشير بن لحبيب	مناقشا

السنة الجامعية 2023/2022



إهداء و الشكر

إهداء

اليوم انهيت اخر مرحله في الدراسة وها قد انطوت
صفحة من صفحات الحياة تعلمت الكثير و مزلت اتعلم
واخيراً بمناسبة تخرجي وبفضل الله و نعمته و الحمد
لله الذي تتم بنعمته الصالحات تخرجت فرحة لا تصدق
و بعد سجدة شكر لله و اهدي تخرجي هذا لابي
العزير و امي الغالية و كل اخوتي و عائلتي
ولأصدقائي جميعا و في الختام الحمد لله حتى يبلغ
الحمد منتهاه.

عيسى تاج

شكر و عرفان

اقدم شكري إلى كل من ساندني في بحثي هذا وعلى
رأسهم الاستاذ المشرف عطاالله يعقوبي الذي لم يبخل
علينا بمعلومة و التوجه كما اجه الشكر الى كافة
المؤطرين في مركز التكوين المهني والاساتذة الذين
ساهموا في هذ البحث و في الاخير إن قلت شكراً
فشكري لن يوفيكم حقكم، حقاً سعيتم فكان السعي
مشكوراً، وإن جفّ حبري عن التعبير يكتب قلب به
صفاء الحبّ تعبيراً.

ملخص الدراسة

دور التكوين المهني في ولوج الشباب إلى سوق العمل

The role of vocational training in the entry of young people into the labor market

دراسة ميدانية في مركز التكوين المهني موتح قدور بولاية الأغواط

A field study at the Mutah Kaddour vocational training center in the state of Laghouat

ملخص الدراسة :

تهدف الدراسة في فصولها النظرية والفصول الميدانية ان التكوين المهني دور مهم في العملية التنموية في سبيل تكوين يد عاملة ذات كفاءة و مهارة اللازمة لاقتحام سوق العمل الذي ينتج عن الاستراتيجيات التي تتبعها مراكز التكوين في سبيل تحقيق الاهداف المرجوة بغية الوصول الى تلك التوافقية بين ما يحتاجه سوق العمل و التخصصات التي تقترحها مراكز التكوين المهني في سبيل هذا قمنا بدراسة ميدانية في احد مراكز التكوين المهني بولاية الاغواط مركز موتح قدور، وقد تم استخدام المنهج الوصفي و الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقمنا بالمسح الشامل للعينة التي بلغت 35 من الاساتذة المركز ومن اجل تحقق من صحة الفرضيات استندنا إلى برنامج spss في عملية التحليل الاحصائي.

كلمات مفتاحية: التكوين، التكوين المهني، سوق العمل.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
..... الشكر	
..... الإهداء	
..... ملخص الدراسة	
..... فهرس المحتويات	
أ - ب	المقدمة
3	الفصل الأول الإطار المفاهيمي والنظري
4	التمهيد
5	الاشكالية
6	فرضية الدراسة
6	أسباب اختيار الموضوع
7	أهداف الدراسة وأهمية الدراسة
8	تحديد المفاهيم الدراسة
11	الدراسات السابقة
18	خلاصة الفصل
19	الفصل الثاني التكوين المهني
20	التمهيد
21	تعريف التكوين المهني
22	اهداف التكوين المهني
24	وظائف التكوين المهني
25	عناصر التكوين المهني
26	تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر
29	انماط التكوين المهني

فهرس المحتويات

30	تحديات التكوين المهني
31	علاقة التكوين المهني بقطاعي التعليم والشغل
34	خلاصة الفصل
35	الفصل الثالث سوق العمل
36	التمهيد
37	مفهوم سوق العمل
39	تعريفات سوق العمل
41	أنواع أسواق العمل
41	خصائص ومميزات سوق العمل
43	مكونات سوق العمل في الجزائر و مؤشراتته
45	العوامل المتحكمة في سوق العمل
46	متطلبات سوق العمل
48	العوامل المؤثرة في سوق العمل
50	خلاصة الفصل
51	الفصل الرابع اجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها
52	الإطار النظري لدراسة الميدانية
53	منهج الدراسة والعينة البحث
54	تحليل بيانات الدراسة الميدانية
66	تحليل الفرضيات الدراسة
68	نتائج عامة لدراسة
70	الخاتمة
73	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
54	الجدول رقم 01: يوضح توزيع الجنس
54	الجدول رقم 02: يمثل توزيع فئات السن لدى اساتذة مركز التكوين المهني
55	الجدول رقم 03 : يوضح الجدول الاجابات على السؤال ما هو النمط الذي تقوم بتدريسه
55	الجدول رقم 04: يوضح سنوات الاقدمية بالنسبة للأساتذة
56	الجدول رقم 05: يمثل المستوى التعليمي لدى الاساتذة
56	الجدول رقم 06: يوضح الاجابة على السؤال ما هو التكوين الذي تفضل تدرسه
57	الجدول رقم 07: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى أن معيار اختيار التخصص حسب المستوى التعليمي ذا فعالية في تكوين
57	الجدول رقم 08: يمثل الاجابة على سؤال ماهي افضل مدة في تكوين
58	الجدول رقم 09: يوضح الاجابة على سؤال هل تخصصات المبرمجة تتلاءم مع ميول ورغبة المتخرجين
59	الجدول رقم 10: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى المركز المهني يحتوي على طاقات وخبرات كافية لتكوين الخرجين
59	الجدول رقم 11 : يوضح الاجابة على السؤال هل وسائل الموجودة بمركز التكوين المهني كافية للحصول على تكوين فعال
60	الجدول رقم 12: يمثل الاجابة على سؤال هل ترى ان التكوين المهني يساهم فعلا في تحسين الاداء الخرجين
61	الجدول رقم 13: يوضح الاجابة على سؤال هل يهدف مشروع التكوين المهني في المساهمة في تكوين الخرجين المؤهلين في مختلف القطاعات

فهرس المحتويات

61	الجدول رقم 14 : يمثل الاجابة على سؤال هل التكوين المتاح بمركز التكوين المهني يتوافق واحتياجات سوق العمل
62	الجدول رقم 15 : يمثل الاجابة على انه الى أي حد يساهم التكوين المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية
62	الجدول رقم 16 : يوضح الجابة على سؤال هل الأنماط تكوينية في المركز تعزز فرص المتخرجين في سوق العمل
63	الجدول رقم 17: يوضح الاجابة على سؤال ما هو تقييمك للمتخرجين من مركز التكوين والتحاقهم بسوق العمل
63	الجدول رقم 18 : يوضح عدد الاجابة على سؤال هل هناك تكافؤ بين عدد متخرجي التكوين المهني و متطلبات سوق العمل
64	الجدول رقم 19: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى ان فرصة خرجي المراكز التكوين المهني اكبر في سوق العمل
64	الجدول رقم 20: يوضح الاجابات على سؤال هل ترى أن حاجة سوق العمل هي التي تفرض استحداث أو إلغاء تخصصات بمراكز التكوين
65	الجدول رقم 21: يوضح الاجابة على سؤال هل يساهم التكوين المهني في الحد من ظاهرة البطالة
65	الجدول رقم 22: يوضح الاجابة على سؤال هل نجحت الاستراتيجيات التي اتبعها مراكز التكوين في عملية دفع الشباب الى سوق العمل

مقدمة

إذا كان سوق العمل هو المكان الذي يتفاعل فيه العمال والموظفون مع بعضهم البعض، وأنه في سوق العمل يتنافس أصحاب العمل على توظيف الأفضل، ويتنافس العمال على أفضل وظيفة مرضية.

فإن سوق العمل يعمل في الاقتصاد مع الطلب والعرض للعمالة. في هذا السوق، الطلب على العمالة هو طلب الشركة على العمالة والعرض هو عرض العمال للعمالة. يتأثر العرض والطلب على العمالة في السوق بالتغيرات في القوة التفاوضية.

أن السوق يتأكد من توزيع العمالة ودخلها. يتناسب الطلب على العمالة عكسياً مع تكاليف العمالة، في حين أن المعروض من العمالة يتناسب طردياً مع تكاليف العمالة، علاوة على ذلك، فهو مكون رئيسي في النظام الاقتصادي.

بالإضافة إلى ذلك، فإنه يحقق وضع توازن حيث يكون سعر العمالة وحجمها متوازنين، فدائماً يتم البحث عن العاملة المناسبة وفق ما يتطلبه سوق العمل من خلال هذا زاد الإهتمام بموضوع التكوين المهني وخاصة في السنوات الأخيرة بالدول المصنعة نتيجة التغير التكنولوجي و تطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين المهني في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع السريع والانتقال من اقتصاد فلاحى متخلف إلى اقتصاد صناعي متطور خلال مدة زمنية محدودة وما يتطلب ذلك من يد عاملة مؤهلة، قادرة على إستيعاب التقنيات المتطورة، ومنه نستطيع القول بأن التكوين المهني عملية إلحاق الأشخاص بدورة تكوينية بمراكز التكوين بغرض زيادة معارفهم ومعلوماتهم، يترتب عليها تحسين قدراتهم ومهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم من أجل الارتقاء بأدائهم بغية اقتحام سوق العمل.

تشير جميع الدلائل إلى الإهتمام الكبير بالتكوين المهني وإلى الحاجة إلى متخصصين في القيام به، ذلك أن التكوين المهني ضرورة إجتماعية أساسية لبناء كفاءة الأفراد وتطويراً لقدراتها وتحولها إلى مراكز وظيفية تفيد الفرد من ناحية والمجتمع من ناحية أخرى.

التكوين المهني هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة، فإن إغفال عملية تكوين المهني لليد العاملة المتوفرة قد يكون أكثر المسببات فشل التوافقية بين حاجيات سوق العمل وأفراد

المجتمع، ومنه نستخلص مدى أهمية التكوين المهني لدى الأفراد حيث يساعد في ادماجهم داخل المجتمع و يطرح قدراتهم في سوق العمل بما يتلاءم وتخصصاتهم. لهذا كان موضوع دراستنا هو دور التكوين المهني في ولولوج الشباب الى سوق العمل من خلال هذا العنوان تناولنا حيثيات الموضوع النظرية المتمثلة في ثلاث فصول شكلت اركان الدراسة فكانت موسومة بـ فصل منهجي لدراسة و فصل تناولنا فيه المتغير التكوين المهني وفصل تطرقنا فيه الى ماهية سوق العمل أما الفصل الرابع فكان دراسة تطبيقية ترتب عنها مجموعة من النتائج التلي استخلصنها من الدراسة الميدانية للبحث .

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي والنظري

التحديد:

- 1- الاشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة وأهداف الدراسة
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

الخلاصة الفصل:

التمهيد

ان الإطار المهني حيث هو حجر الاسس الذي تنطلق منه العملية البحثية في أي موضوع عبر استخدام استراتيجية ممنهجة تهدف الى الوصول الى الاهداف المسطرة من خلال فصلنا هذا انتهجنا السبل التالية في الدراسة الاشكالية ومن ثم الفرضيات وقمنا تطرق الى اسباب اختيار الموضوع وكذا اهمية الدراسة و اهدافها وحددنا المفاهيم الاساسية لدراسة وتطرقنا الى دراسات السابقة.

الإشكالية:

إن المتعارف عليه لدى أطراف المجتمع أن التكوين المهني هو التوجه الذي يأخذه و يتخذه الفرد بسبب عدم نجاح في المسار الدراسي اين كان سبب توقف حيث يعد التكوين المهني البديل الاول لفئة الشباب الذين يريدون اقتحام سوق العمل او حتى زيادة الأعمال حيث هناك تنسيق بين مؤسسات الدعم التي توفر دعم المادي لاصحاب المشاريع و مراكز التكوين لتوفير تكوين جيد و يسمح لصاحبها بدخول سوق العمل و الأعمال

بالإضافة ايضا الى محاولة الدولة مؤمنة بين عدد مناصب الشغل و الخريجين معاهد و جامعات كان لا بد من جعل مراكز التكوين المهني تأخذ نصيبها من التطوير لسد ثغرة عدم التوازن بين سوق العمل و الخريجين من جهة و من جهة اخرى توجه الشباب الى المهن الحرة التي تمثل بالنسبة لهم افاق جديدة غير تلك الصورة النمطية المؤخذة و المورثة عن توظيف سواء في مؤسسات الدولة او خواص فكان امام الشباب البطال سبيل جديد لبناء حياتهم و وضع اعمدة اقتصادية لسياران عجلة التنمية و امتلاك مهن حرفية تتلائم و احتياجات سوق العمل.

ان هذه دراسة هي مطية بمحاولة فهم علاقة بين سوق العمل و تكوين المهني و مدى تأثيره على شباب من خلال عنوانها الذي يضعنا على طريق صحيح في عملية البحث و المتمثلة في:

دور تكوين مهني وولوج شباب جزائري الى سوق عمل

وقد طرحنا اشكالية التالية للبحث هي :

ما مدى مساهمة التكوين المهني في اقتحام الشباب لسوق العمل ؟

كما سنحاول شرح أكثر للإشكالية من خلال أسئلة فرعية التالية:

- ماذا نعني بالتكوين وماهي أهم خطوات لإعداده؟

- ماهو السوق العمل و ماهي تطلباته و العوامل المؤثرة فيه ؟

فرضيات البحث:

وللإجابة على هذه الإشكالية نضع بعض الفرضيات التالية:

- يساهم التكوين المهني في التأهيل الفعلي للمتكوينين .
- التكوين المهني يساهم في عملية ادماج الشباب في سوق العمل.

الفرضيات الفرعية:

- التكوين المهني له دور في تحصيل الخبرات وكفاءة لدى المتخرجين.
- تتلائم التخصصات المهنية مع متطلبات سوق العمل.
- فعالية برامج التكوين المهني في دفع الشباب الى سوق العمل

اسباب اختيار الموضوع:

يوجد عدة أسباب ذاتية وموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع لما له من بعد على الواقع المعاش بهدف فهم دور التكوين باعتبار الجامعة ايضا احد الهيئات الرسمية التي تعمل في مجال التكوين:

الاسباب الموضوعية هي:

- اثراء البحث العلمي بدراسة ميدانية محلية حول الموضوع تهدف الى فهم العلاقة بين سوق العمل و دور التكوين في اقتحام شباب له عبر التكوين دو التكوين المهني خاصة.
- الأهمية التي هو عليها مجال التكوين المهني و الذي هو نشاط يقدم مجموعة من المعارف والمهارات الضرورية للأفراد لأداء مهنة أو وظيفة وتحسين كفاءات للقيام بها.
- بما ان التكوين المهني هو موجه للفئة التي لم يحالفها الحظ في استكمال دراسته فهو احد اسباب التي تقلل من الأفات و تقادي الانحرافات الاجتماعية.

الاسباب الذاتية :

-ميول ورغبة تقديم دراسة علمية يستفاد بها في الحياة المهنية.

-السعي من خلال هذه الدراسة التعرف على دور التكوين المهني في دخول الشباب سوق العمل.

أهمية الدراسة:

كما تتمثل أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على فئات المجتمع وهما الشباب يقوم عليهما المجتمع وعماد النهضة والتطور الاقتصادي والعلمي والتكنولوجي في ظل سعي الجزائر لإتباع سياسات تساعد على حل مشكلات سوق العمل والتقليل من حجم البطالة، حاولت النهوض بالقطاع التكوين المهني عبر عدة اصلاحات و من خلال البرامج و نماط التكوين الموجودة بهدف موازنة بين سوق العمل و اليد العاملة المكون والاعتمادات المقدمة للتأثير على سوق العمل، لذا تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال ادراك الدور الذي تلعبه مراكز التكوين في دخول شباب الى سوق العمل.

اهداف الدراسة:

إن أي باحث يقوم دراسة أو ببحث علمي لابد عليه ان يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يربو بلوغها من خلال بحثه او التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الاجتماعي، ولهذا تسعى هذه الدراسة الى تسليط الضوء على احد مؤسسا التكوين التي تهدف الى امتصاص البطالة من خلال تكوين يد عاملة قادرة على دخول عالم سوق العمل عن طريق تكمن من حرفة او مهنة.

تحديد المفاهيم الدراسة :

التكوين المهني:

يعرفه غاردالبي p jardilier بأنه عملية تقوم بنقل مجموعة مترابطة من المعارف والمهارات تؤدي بالفرد إلى تغيير عام تسمح له بالقيام بمهام أخرى¹

التكوين المهني: يُقصد به مجال من المجالات المهنية التدريبية التي يقوم على تدريب الأفراد الذين لا يملكون شهادات علمية، بحيث يعمل التكوين المهني على منح الفرد خبرة معينة في المؤسسات الحرفية والمهنية، وذلك من خلال عمل الورشات التدريبية والزيارات للمؤسسات المهنية؛ وذلك لاكتساب الحرفة والمهنة².

التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الأفراد في عملهم

كما يُعرف موقع النشر الأكاديمي الدولي " (IGI Global) التكوين المهني " على أنه: عملية تطوير للموارد البشرية من أجل رفع جودة العمل الكفاءة والفعالية، ولتحفيز العاملين في الوقت نفسه على التعهد بالتطور مع المنظمة وزيادة الإنتاجية³.

التعريف الإجرائي:

التكوين المهني هو عملية يتم بمقتضاها تكوين وتدريب الأفراد في مختلف التخصصات كل حسب اختياره تهدف الى رفع الكفاءة والخبرة المهنية، ويتم التكوين المهني في مراكز أو مؤسسات تكوينية تدريبية خاصة ويذهب العديد من المفكرين بالقول إلى أن التكوين المهني يعبر عن التدريب المهني ولهما نفس المعنى

¹ عبد الكريم القرشي ، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقة

1998 ص 22

² موقع العربي، مفهوم التكوين و اهدافه، تم دخول الى موقع في 2023/04/01 على ساعة 9:48

<https://e3arabi.com>

³ رنان نزيهة، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، جامعة الجزائر 03 مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية المجلد 14، العدد : 02، السنة : 2020، ص 384

مصطلح الولوج:

معنى كلمة لولوج :

وَلَجَ (المعجم اللغة العربية المعاصر)

وَلَجَ / وَلَجَ فِي يَلِجُ ، لَجٌ ، وُلُوجًا ، فَهُوَ وَالِجٌ ، وَالْمَفْعُولُ مَوْلُوجٌ:

* وَلَجَ الشَّخْصُ الْبَيْتَ وَنَحْوَهُ/ وَلَجَ الشَّخْصُ فِي الْبَيْتِ وَنَحْوِهِ دَخَلَهُ : -بِسْمِ اللَّهِ خَرَجْنَا وَبِسْمِ اللَّهِ وَلَجْنَا.

* وَلَجَ الشَّيْءُ فِي غَيْرِهِ: دَخَلَ فِيهِ :- {وَلَا يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ حَتَّى يَلِجَ الْجَمَلُ فِي سَمِّ الْخِيَاطِ} - {يَعْلَمُ مَا يَلِجُ فِي الْأَرْضِ وَمَا يَخْرُجُ مِنْهَا}: ما يغيب في باطنها من ماء وكنوز ومعادن وغيرها¹.

الشغل :

والتشغيل بمفهومه الحديث لا يعني عكس البطالة، كما أنه لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والراتب للعامل تبعاً لاختصاصاته ومؤهلاته والتي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها، كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة والتمثيل في التنظيمات الجماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية²

سوق العمل :

سوق العمل هو دائرة للتبادل الاقتصادي يبحث فيها الأفراد الراغبين في العمل عن الوظائف ويبحث فيها أصحاب الأعمال عن الأفراد المؤهلين الذين يمكنهم شغل هذه الوظائف، ويقسم سوق العمل إلى: سوق العمل المحكم هو السوق الذي يزيد فيه عدد الوظائف المتاحة عن

¹موقع المعاني الجامع في شرح كلمة ولوج تم دخول الى الموقع في 2023/04/01 على ساعة 12:04

<https://www.almaany.com>

²نزار سعد الدين العربي ابراهيم سليمان فلفل، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان،

الأردن، 2006، ص 237

عدد الراغبين في العمل . سوق العمل الراكد هو السوق الذي يزيد فيه عدد الباحثين عن عمل عن عدد الوظائف المتاحة مصطلح¹.

يعرف مفهوم سوق العمل بأنه:

الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها، كما يعرف على أنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات و شراؤها و بالتالي تسعير خدمات العمل²

يعطي كودمان (Goodman) تعريفا عمليا لسوق العمل المحلية، فيعرفها بأنها « المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين³ »

تعريف اجرائي لسوق العمل :

يعرّف سوق العمل على أنه سوق افتراضي كما أنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل، وفي هذا المقال سنتحدث عن سوق العمل.

¹ حسن حجازي، محاضرات سوق العمل ، الجزء الثامن ، ص 2

² محمد صالي، فضيل عبد الكريم، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية

والاجتماعية، العدد 17 / ديسمبر 2014

³ ضياء محمد الموساوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2007، ص 11.

دراسات سابقة:

الدراسات المحلية

دراسة اولى حول التكوين المهني :

رحماني ليلي جامعة وهران،كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس وعلوم التربية، مذكرة
مكاملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص : التنمية البشرية وفعالية الأداءات،
بعنوان تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداءات الخريجين سنة 2008 / 2009

لقد جاء هذا البحث تحت عنوان تقويم أثر التكوين المهني على فعالية أداء المتخرجين" وقد
انطلقت الدراسة من إشكالية البحث المتمحورة في عدة تساؤلات والتي درست من خلال
صياغة واختبار فرضيات وإجابات مؤقتة لهذه الأسئلة. حيث استعملت وسيلتين لجمع
معلومات الاستبيان المقابلة،شملت الدراسة (310) فردا منهم (150) من خريجي مراكز
التكوين المهني العاملين، و (150) من المشرفين على هؤلاء المتخرجين تم اختيارهم بطريقة
قصدية.

تمثلت الأسئلة اشكالية في 15 سؤال نذكر منها :

-هل ساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لنتناسب مع
متطلبات وظائفهم الحالية.

-هل هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف و مهارات في
وظائفهم الحالية .

كما تمثلت الفرضيات في 15 فرضية نذكر منها:

-لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لنتناسب
متطلبات وظائفهم الحالية

-هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في
وظائفهم الحالية.

-لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم. 4- يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين .

-توجد علاقة ارتباطية بين الصعوبات التي تواجه المتخرجين وفعالية أدائهم .

-توجد فروق فردية بين المتخرجين في درجة مساهمة التكوين المهني في تنمية معارفهم وتحسين مهاراتهم تبعا للجنس.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج نذكر منها النتائج التالية:

-لا يساهم التكوين المهني في تنمية معارف المتخرجين وتحسين مهاراتهم لتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

هناك صعوبات تواجه المتخرجين أثناء تطبيق ما اكتسبوه من معارف ومهارات في وظائفهم الحالية.

-لا يتميز أداء المتخرجين بالفعالية من وجهة نظر مشرفيهم.

-يوجد أثر للتكوين المهني على مستوى فعالية أداء المتخرجين.

الدراسة الثانية حول سوق العمل:

ليندة كحل الراس جامعة الجزائر 3 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية التسيير قسم العلوم الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص: نقود وبنوك،موضوع المذكرة: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2010 - 2000،السنة الجامعية 2013 - 2014.

تقوم هذه الدراسة على تحليل تطور سوق العمل وسياسات التشغيل المنفذة لأجل تعديله والتوسع الذي شهده الإنفاق العام للفترة 2000 - 2010 ، وتأثير هذين الأخيرين -سياسات التشغيل و التوسع في الإنفاق العام على الرفع من التشغيل وامتصاص البطالة، لذلك فان البحث اعتمد على المنهج الوصفي للإلمام بالإطار النظري لمحوري الدراسة والمتمثلين في

سوق العمل والإنفاق العام، بالإضافة إلى المنهج التحليلي لتقدير مدى مساهمة سياسات التشغيل والإنفاق العام في التحسين من واقع سوق العمل في الجزائر.

ولقد اعتمد في هذه الدراسة على عدة مصادر للبيانات، هي بيانات الديوان الوطني للإحصائيات، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مصالح الوزير الأول... الخ..

إشكالية الدراسة:

ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2000 - 2010
الأسئلة الفرعية لدراسة:

1- ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة؟

2- ما هي السياسات التي سطرتها الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل؟ وهل ساهمت في ترقية التشغيل واحتواء البطالة؟

3- ما هي العلاقة التي تربط بين النفقات العامة والتشغيل وما هي الآثار المترتبة عن التوسع في الإنفاق العام على التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000 - 2010؟
و تمثلت فرضيات هذه دراسة في :

1- يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد؛

2- كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل

3- يرهن تأثير التوسع في الإنفاق العام على وضع التشغيل بمدى تأثير هذا التوسع على الناتج.

خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- يفقد كل من معدل التشغيل ومعدل البطالة دلالتهما في ظل تنامي مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل، لأن حساب هذين المعدلين لا يضم فئة المشتغلين في هذا القطاع
- انتشار العمل غير الرسمي إضافة إلى بروز أنماط جديدة للعمل كالعمل المؤقت أدى إلى توسع نطاق العمل غير اللائق
- سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ما ينقص من مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.

الدراسات العربية :

الدراسة الثالثة:

حمدي أسعد الدلو، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة، قدمت هذه الرسالة لإتمام متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القيادة والإدارة 1438 هـ - 2016 م.

هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين بالتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي، وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء. في محافظات غزة، والذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة عينة طبقية عشوائية بلغ حجمها (200) شخص عبر استخدام موقع (sample calculation) لحساب العينة أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الأصلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على عينة الدراسة وبلغت نسبة الاسترداد (90.0%).

تمحورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل الفلسطيني؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما واقع مخرجات التعليم العالي في فلسطين؟

2- ما واقع موائمة مخرجات التعليم العالي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية المستجيبين لمدى موائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل تعزى لمتغيرات (الجنس طبيعة العمل مكان العمل سنوات الخدمة، جامعة التخرج).

4- ما الاستراتيجية المقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين؟

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها:

أن خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (62.95%)، وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (57.47%)، ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، ووجود تفاوت كبير في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، ضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

الدراسة الرابعة:

عبدوتي ولد عالي، بحث فائز ب (الجائزة العربية للعلوم الاجتماعية والإنسانية لتشجيع البحث العلمي للعام الأكاديمي 2012/2011) (فترة الباحثين الشباب - المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات) بعنوان سياسات التنمية في موريتانيا وتأثيرها في فرص العمل.

يشكل موضوع هذه الدراسة سياسات التنمية في موريتانيا وتأثيرها في فرص العمل، تتناول هذه الدراسة برؤية شمولية إشكالية فشل السياسات التنموية في مجال التشغيل في موريتانيا، وعلى الرغم من الطول النسبي لتاريخ مشكلة التشغيل ركزت الدراسة على الموضوع وتداعياته خلال العقدين الأخيرين استخدمت الدراسة منهج التحليل الوصفي

ركزت الدراسة على ثلاثة محاور أساسية :

المحور الأول ركز على دراسة المنظومة الإنتاجية

المحور الثاني على دراسة منظومة التشغيل

المحور الثالث فاهتم بمنظومة التكوين

نتائج الدراسة

اختتمت الدراسة برؤية مستقبلية وجملة من التوصيات لتحسين وضع التشغيل على المدى القريب والمتوسط.

الدراسة الأجنبية:

سيمونيت فيرونك ، أولريش فاليري. التدريب المهني والاندماج في سوق العمل: فاعلية عقد التلمذة الصناعية. في: الاقتصاد والإحصاء ، رقم 337-338 ، 2000. جامعة باريس 1

La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail :

l'efficacité du contrat d'apprentissage

Véronique Simonnet et Valérie Ulrich

تتناول هذه الدراسة التكون المهني و الإندماج الشباب دخل سوق العمل ، اختيار المسار المهني. باستخدام تقدير احتمالي كا منهجية للبحث و التحليل و طرحت الدراسة مجموعة من تساؤلات هي :

ما هو الدور الذي يلعبه نوع التدريب ومستوى التعليم والمؤهلات التي تم الحصول عليها والمنطقة في عملية اندماج الشباب في عالم العمل عندما يكونون قد تلقوا تدريباً مهنيًا؟

ما هو دور القطاع ومستوى التعليم والدبلوم الذي حصل عليه وأخيرًا المنطقة في عملية اندماج الشباب الذين اختاروا التدريب المهني؟

نتائج الدراسة

ووجدت الدراسة أن المتدربين هم أكثر عرضة للتوظيف وأقل احتمالاً للعمل بدوام جزئي من الشباب الذين يختارون مدرسة ثانوية مهنية. إنهم لا يتلقون أجوراً مختلفة بشكل كبير عن أولئك الذين تخرجوا من المدارس الثانوية المهنية ولا يحصلون على أجور ابتدائية أقل ولا زيادات أقل في الأجور. يستند التحليل إلى أربعة معايير مختلفة إحصائياً: معدل التوظيف في عام 1997 ، ومعدل التوظيف بدوام كامل ، والأجور في عام 1997 ، والأجر المبدئي في الوظيفة الأولى الذي يستمر لأكثر من ستة أشهر. يؤكد هذا التحليل فكرة أن التلمذة الصناعية توفر للشباب دخولاً جيداً إلى عالم العمل. علاوة على ذلك ، تعتمد شروط التوظيف على مستوى الدراسات التي تم الحصول عليها: يساعد الحصول على تدريب إضافي في تسهيل العثور على وظيفة ، حتى عندما لا يوفر هذا التدريب مؤهلات ورقية وبالتالي لا تكون الأجور أفضل. أخيراً ، تلعب المناطق دوراً أساسياً في تحديد ما إذا كان الشباب يتم توجيههم نحو عقد تدريب مهني ويعملون بدوام جزئي.

خلاصة الفصل :

إذا كان الفصل المهني هو الجهود و الخطوات التي يقوم الباحث من خلالها بالتحري والاستقصاء بطريقة علمية لايجاد الحلول للاشكالية فاننا نكون من خلال هذا الفصل قد وعنا المنهجية المناسبة لفهم موضوع محل الدراسة.

الفصل الثاني: التكوين المهني

التمهيد:

- 1- تعريف التكوين المهني
- 2- اهداف التكوين المهني
- 3- وظائف التكوين المهني
- 4- عناصر التكوين المهني
- 5- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر
- 6- انماط التكوين المهني
- 7- تحديات التكوين المهني
- 8- علاقة التكوين المهني بقطاعي التعليم و الشغل

خلاصة الفصل:

تمهيد:

يشير التكوين المهني إلى البرامج أو الدورات التعليمية التي تركز على المهارات المطلوبة لوظيفة معينة أو حرفة معينة، يعد التعليم الطلاب لمهن محددة ، متجاهلاً المواد الأكاديمية التقليدية غير ذات الصلة، يُسمى التدريب المهني أحياناً و يسمى ايضا التعليم والتدريب المهني أو التعليم المهني والتقني ، ويوفر التدريب العملي تعليماً خاصاً بالوظيفة ، ومن خلال هذا الفصل سوف نشير إلى بعض التعريفات للتكوين المهني بالإضافة إلى كل من اهداف ووظائف و عناصر التكوين المهني ثم تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر و انماط التكوين و كما نتطرق إلى التحديات التي يوجهها التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بقطاعي التعليم والشغل.

الفصل الثاني: التكوين المهني:

1- تعريف التكوين المهني

التكوين هو كل ما يتلقاه الفرد من مهارات وخبرات وقيم وسلوكيات عملية فالتكوين المهني يعرف بأنه ذلك التعلم في نطاق محدد مرتبط بمهنة واحدة لا أكثر، فهو ينصب على التكوين في مجال الحرف الذي يتطلب قدرا كبيرا من المهارة والدقة والمعرفة¹

ويعرفه صلاح الدين عبد الباقي بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله².

يعرفه بوفلجة غياث أنه تنمية منظمة وتحسين الإتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المتطلبة في مواقف العمل المختلفة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن³.

وعرفه المكتب العالمي للعمل التكوين المهني على أنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان إكتساب الأفراد للمعارف وللتأهيلات والمهارات من أجل ممارسة مهنة بكل كفاءة وفعالية⁴، بالإضافة إلى تعريف طيب الحضيري يقصد بالتدريب المهني أو ما يسمى في بعض الدول العربية بالتكوين المهني إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة⁵.

¹ صالح صالحي و أمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة اقتصادية عربية، العادان 21 و 22، 2013، ص 53.

² عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000، ص 262

³ أنين خالد سيف الدين، وسلامي منيرة، دور مؤسسات تكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، المجالات

والدوريات مجلة العلوم أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2، 2012، ص 150

⁴ ليازيد وهيبية، التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم

التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005، ص 7

⁵ عبد الرحمان بن سليمان الطيربي، القياس النفسي والتربوي، نظريته، أسسه، تطبيقاته، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع

الرياض، سنة نشر 1998، ط1، ص 139

ومن تعريفات التكوين المهني أيضا أنه عملية توجبه وتدريب يزود فيها المتدرب بمهارات وحرف ذات طابع إنتاجي بحيث تتناسب هذه الحرف مع قدرات المتدربين¹

كما عرف جورج الغوزي: مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني، ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة²

بالنظر إلى تعريفات التكوين المهني نجد أنها عموما تصب في قالب واحد وهو تزويد المتدربين بالمهارات والخبرات اللازمة من أجل ممارسة مهنة بكل كفاءة وفعالية، ويضيف تعريف طيب الحضيري إلى اختلاف التسميات في الدول العربية فهناك من يطلق عليه التدريب المهني، وهناك من يطلق عليه التكوين المهني.

وكتعريف شامل للتكوين المهني فإنه يعرف مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية التي تقدمها مؤسسة التكوين المهني للأفراد الملتحقين بها حول مهنة ما بغرض إتقانها وممارستها بكفاءة عالية وتجنب الوقوع في الأخطاء.

2- أهداف التكوين المهني:

يسعى التكوين المهني إلى تحقيق مهمتين اثنتين في آن واحد الإستجابة للطلب الإجتماعي في التكوين، وهو الطلب المعبر عنه أساسا من طرف خريجي النظام التعليمي.

الإستجابة كذلك للحاجة في اليد العاملة المؤهلة، وهو الطلب المعبر عنه من طرف المؤسسات الإنتاجية والصناعية في القطاع الإقتصادي لضمان سير الإنتاج فيها بانتظام وفعالية³.

¹ إيمان محمود دسوقي عويضة، المشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني ودور خدمة الجماعة في

مواجهتها، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية، 2001، ص 41

² سامعي توفيق، مدي تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي قطاع المكون

أطروحة مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا لنيل شهادة دكتوراه العلوم

شعبة علوم التربية، سطيف، 2010، ص 83.

³ جنقال أمزيان، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003، د ط، ص 7.

وتتمثل أهداف التكوين المهني أيضا:

- ✓ وقاية فئة المتسربين من مراحل التعليم من الإنحراف وإتاحة فرص العمل لهم ليعيشوا حياة أفضل.
- ✓ خلق قوة عمل ذات درجة مهارة عالية تستطيع أن تسهم في التنمية الإقتصادية.
- ✓ زيادة احترام الشباب للعمل المهني وتربية الإحساس بالمسؤولية إتجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
- ✓ إدراك الشباب بأن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات خاصة تتيح لهم فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده يعتبر التكوين المهني حلا للعديد من المشكلات التي تعوق حركة المجتمع نحو التقدم (البطالة - الأمية)¹.

يعتبر التكوين المهني أداة فعالة في يد المنظمة من اجل تطوير ذاتها وتطوير أفرادها وإكسابهم مهارات جديدة، إضافة إلى انه الحل لمواجهة مشكلات المنظمة وأفرادها فهو يهدف إلى:

1 - بالنسبة للمنظمة:

أ- زيادة الإنتاج: حيث ينعكس حجم التكوين والتأهيل الذي يتلقاه الفرد على أدائه، مما ينعكس في شكل زيادة لحجم الإنتاج وجودته إضافة إلى زيادة في مهارات الأفراد.

ب - تخفيض حوادث العمل: تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ من طرف الأفراد والذي يحدث نتيجة عيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ومنه فالتكوين الجيد يؤدي إلى تقليل الحدوث لهذه الحوادث ويعطي خبرة للتعامل معها من اجل تجنبها أثناء أداء العمل .

ت - يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره : ان استقرار التنظيم وثباته يعكس مدى قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته حتى في حالة فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين، وهذا لا يتحقق إلا بوجود رصيد من الأفراد المتكويين والمؤهلين داخل المنظمة، أما المرونة تعني

¹عويضة، مرجع سابق ، ص55.

قدرة التنظيم على التكيف والتأقلم مع المتغيرات والمستجدات في حجم العمل، وهذا ما يتطلب توفر الأفراد المكونين ذوي المهارات المتعددة لتنتقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم¹.

2- بالنسبة للأفراد : يساعد التكوين الأفراد على تحقيق جملة من الأهداف التي تتمثل في:

- تنمية المعارف والكفاءات والمهارات.

- يقلل من أخطاء وحوادث العمل.

- يساهم في شعور الموظف بالانتماء للمنظمة والشعور بالرضا الوظيفي.

- تحسين علاقات الأفراد في مختلف المستويات مما يساعد في التغلب على حالات القلق والصراع داخل المنظمة

- يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل المشاكل²

3- وظائف التكوين المهني:

تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:

1- التعود أو تكوين العادات:

من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للغرض. فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكرياً أو حركياً يركز الفرد انتباهه قد المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط وإدراكه ليصبح عادة وبالتالي يقل انتباهه وإدراكه ويستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى، حيث انه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعملة مع القليل من الانتباه والاهتمام هذا التعود يحرر شعور العامل، ويفسح المجال أمامه للتطلع الأعمال تحتاج إلى انتباه وإدراك أكثر.

¹ عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة مصر 2002، ص. ص. 346

347.

² نور الدين حاروشي، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للنشر الجزائر 2011، ص. 72

2- تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإدراكه يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي و العقلي المبذول في أداء العمل على عكس بداية التكوين أين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.

3- الدقة والسرعة في العمل:

التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا إضافيا وتصبح الحركات أكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة.

4- رفع الروح المعنوية:

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم واعتزازهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة انسجام نفسي ورضا يجعل الجو الإنساني في العمل ذاته صالحا لقيام علاقات تعاونية طيبة تخلق وسطا لنمو الشخصية وتحقيق الصحة النفسية للقوة العاملة إلى جانب زيادة إنتاجها¹.

4- عناصر العملية التكوينية

1- المتربص: (المتكون) وهو الفرد الذي يخضع لعملية التكوين التي تسمح له كسب الخبرة والمهارة مع مرور الزمن وتزويده بالجدید.

¹ سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996.

2- **المكون:** وهو الفرد الذي يمتلك خبرة ومؤهلات، تؤهله لتوجيه المتربص، وان يكون قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتوافق مع مستوى المتكويين المتربصين وطبيعة التكوين (التربص).

3- **المادة العلمية :** وهي التطبيقات والتمارين التي يتم تطبيقها أثناء فترة التكوين (التربص)، يقوم بإعدادها المكون الذي يشرف بنفسه على تنفيذ البرنامج التكويني

4- **بيئة المكون:** هي المكان أو الموقع الذي يتم فيه التكوين، يجب ان يكون متوفرا على وسائل الراحة والظروف الصحية للعمل.

5- **أساليب التكوين:** وهي الطرف والوسائل التي يتم من خلالها التكوين (تكوين المتربصين) تتناسب مع طبيعة التكوين ومستوى المتربصين من الناحية العلمية والعملية، نذكر من هذه الأساليب البحث الندوات دراسة حالة¹.

5- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر :

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا باستقلال الجزائر ، وإنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر " مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA) ، فالتكوين في الآجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المحرقة والمدمرة بعد الحرب ". وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الاستقلال.

1- **مرحلة الاستقلال من 1962 إلى غاية 1980 :** ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا تحتوي على 320 فرغ متخصص في البناء والأشغال الحرفية ، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب

¹ حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل - من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية 2014 ، ص 31.

تكوين المسيرين والأساتذة المكونين ، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية ، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و (1977-1974)، وتم خلال هذه المرحلة :

- تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني
- إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني: INFP
- إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال نظرية قدرها 25000 مقعدا.

2- التكوين المهني من 1980 إلى 2000

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا ، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الوطن وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة ، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد CNEPD ، إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص ، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية للمنظمة لقطاع التكوين المهني ، والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشبيبة والرياضة، من خلال إنشاء القانون الخاص بالتمهين رقم 81/07 ، وظهور القانون الخاص بعمال التكوين المهني بمقتضى المرسوم 90/117.

ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيحة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي من جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية الفرج الأزمة تم انشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999 ، تبنت مشروعا تنمويا ، تركز من خلال تم تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني ، وزارة التعليم العالي ، وزارة التربية الوطنية ، مشروع قيل عنه آنذاك أنه يمثل أبعادا جديدة للقطاع، وكانت الجزائر لا زالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني ، واهتزت صورته في قطاع العمل¹.

¹مرجع نفسه، ص 33

3- التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا

في سنة 2003 تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني ، بدأ تطبيقها منذ جانفي : وامتد إلى غاية 2009 ، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب : 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب : 49 مليون أورو ، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق وفي أيام 8-10 أفريل 2007 ، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين تحت الرعاية السامية لفخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة بقصر الأمم بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين، قصد صياغة استراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل وفي سنة 2008 توجت كل هذه الجهود بإصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع التطورات على مستوى سوق الشغل وطرائق الإنتاج ، وشهدت سنة 2011 صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ، وكذا اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات¹

كانت هذه لمحة عن التطورات التاريخية للتكوين المهني في الجزائر تضمنت مجموعة من القوانين التنظيمية كبدائيات لوضع حجر الأساس توضح طريقة تسيير التكوين المهني في الجزائر و قد يطرح التساؤل حول عدم ذكر القوانين الحديثة بخصوص هذا السياق نجيب عن ذلك بأنها القوانين التي تلي العملية تطويرية ماهي الا استراتيجيات من دولة الجزائر تهدف الى جعل منه عصب حقيقي في العملية التنموية كما طرح ذلك السيد الوزير مباركى خلال لقاء صحفي على هامش زيارته التفقدية الى احدى الولايات بأن "هذه الاستراتيجية الجديدة تعمل على توجه منظومة التكوين المهني في تخصصات وشعب اقتصادية ذات صلة في القطاعات التي قررت الحكومة أن تكون بديل عن اقتصاد المحروقات والمتمثلة في الفلاحة والسياحة والصناعة."

¹ سلامي منيرة، مرجع سابق، ص 152

وأشار إلى أن "هذه الاستراتيجية هي مبنية على البحث الدائم للملائمة ما بين قطاع التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل وذلك من خلال توفير تخصصات مهنية تضمن احتياجات المؤسسات الاقتصادية من اليد العاملة المؤهلة"¹.

6- أنماط أو أشكال التكوين المهني:

لقد تعددت أشكال التكوين المهني تبعا للفئة المقصودة منه تارة، وتبعا لطريقة التعليم أو التكوين تارة أخرى، فكانت هناك أشكالا كثيرة نذكرها فيما يلي:

1 - التكوين الإقامي: يعتبر الشكل التقليدي في التكوين المهني، ويتم بشكله النظري والتطبيقي، حيث أن غالبية الملتحقين به هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية²، ويتم هذا النوع من التكوين في هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وهي مراكز التكوين المهني والتمهين ومعاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني³

2 - التكوين بالتمهين: هذا النمط من التكوين الذي يعتمد على شقين وهما: الدروس النظرية التكنولوجية الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة التكوينية، والشق الثاني وهو العمل المباشر لدى المؤسسات والحرفيين. الذين يأخذون على عاتقهم التكفل المهني بالمتربص والعمل على تدريبه على المهنة المستقبلية التي يكون بها.

إن الدروس النظرية الممنوحة للمتربص بالمؤسسة التكوينية تتراوح من ثمان ساعات إلى ستة عشرة ساعة من يوم إلى يومان حسب مستوى التأهيل ومتطلبات التخصص، ومن أجل تطبيق هذا النمط لأبد من:

- حصر وإحصاء عروض التكوين المتوفرة لدى الهيئات والمؤسسات والعمل على تصنيفها حسب التخصص التكويني للمؤسسة، وهي المسؤول الوحيد في منح منصب عقد التمهين.

¹ لقاء صحفي لوزير التكوين والتعليم المهنيين محمد مباركي يوم بولاية بتيسمسيلت ، تم اطلاق على مقال في

2024/04/15 على ساعة <https://www.aps.dz/ar/economie22:58>

² بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992، ص 91

³ أمزيان جنقال، مرجع سابق، ص 9.

-توعية الهيئات والمؤسسات بخطورة ومنع استعمال الممتهين في وظائف او مهام غير مدمجة في برنامج تكوينه.

-توفر قوائم الهيئات والمؤسسات المستقبلية للتمهين من اجل الرقابة بما في ذلك مفتشية العمل ومفتشي التكوين المهني حتى يتسنى لهم التحقق من وضع المتربص وضعا قانونيا.

3- التكوين عن بعد: هذا النمط من التكوين مخصص لكل الفئات الطلابية للتكوين, مهما كان محل إقامتها, داخل التراب الوطني أو خارجه عن طريق إرسال الدروس عبر البريد وتنظيم التجمعات التقنية مع استعمال الاقامات الداخلية.

4- التكوين بالدروس المسائية: خلافا لم كان عليه, وابتداء من سبتمبر 2004 فان الدروس المسائية تخصص فقط للعاملين الراغبين في الحصول على تأهيل مهني أعلى من اجل تحسين حالته الاجتماعية والمهنية, طلبات التكوين يمكن أن تكون فردية أو جماعية (معبر عنها من طرف الهيئات الموظفة للعمال)

5- التكوين المتواصل: هذا النمط من التكوين خاص فقط بالعمال والموظفين بهدف تحسين كفاءتهم وتطوير مردوديتهم عن طريق تلقينهم أحدث التكنولوجيات التي يتطلبها منصب عملهم, ومن أجل ضمان السير الحسن لهذا التكوين لابد من توفر اتصال مع المحيط المهني¹.

7- تحديات التكوين المهني بالجزائر:

رغم ما حققه قطاع التكوين المهني إلا أنه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على أحسن وجه، من بين هذه الصعوبات نذكر منها:

✓ نقص هياكل الإستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني، كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية.

¹سعداوي نعيمة، التكوين وأنماطه (دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص 72

- ✓ نقص التجهيزات التكنولوجية، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة وغير مواكبة لتلك المعمول بها في ميدان العمل، ما يزيد لصعوبة التكيف مع ميدان العمل، كما أن غالبية التجهيزات بحاجة لصيانة ويتطلب توفيرها مبالغ مالية بالعملة الصعبة، كونها مستوردة من الخارج، وهذا ما يعيق إستغلالها الكامل.
- ✓ بطأ التكوين في مسايرة التغيرات، حيث إهتم المسؤولين في طرق تلبية الطلب المتزايد على التكوين، في الوقت الذي كان يحصل تطور تكنولوجي، وهذا ما يجعله غير مساير للتطورات الحاصلة.
- ✓ التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية، وهذا ما يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين منه.
- ✓ قلة الإمكانيات المسخرة خاصة وأن تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية وتكنولوجية رفيعة المستوى.
- ✓ النظرة السلبية للمجتمع، حيث أن المنظومة التكوينية إقترنت بأنها ملاذ الفاشلين لأن المتجهين نحوها هم راسبي في التعليم العام، إلا أن هذه النظرة سرعان ما تتغير نظرا لإهتمام هذا القطاع في توفير حاجيات الإقتصاد المحلي، وكذا سهولة الحصول على منصب عمل سواء بالقطاع العام أو الخاص¹

8- علاقة التكوين المهني بقطاعي التعليم والشغل:

يتكفل قطاع التكوين المهني بضم التلاميذ المتسربين من قطاع التربية والتعليم ، حيث بلغ سنويا عدد التلاميذ الذين يتسربون من مراحل النظام التربوي العام حسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي 500000 تلميذ، يستقبل قطاع التكوين المهني سنويا 200000 منهم، تبلغ نسبة التسرب من مرحلة التعليم الأساسي إلى غاية مرحلة التعليم العالي 95% ، هذا يعني أن 5% فقط من الأطفال الذين دخلوا إلى المدرسة يصلون إلى مرحلة التعليم العالي، ثم يتوجه هؤلاء المتربصون بعد حصولهم على شهادات مهنية نحو سوق العمل قصد البحث عن مناصب عمل وتجنب البطالة، مما يعني أن هناك سلسلة

¹ بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، الجزائر 2006 ، ص 31-35.

مترابطة بين القطاعات الثلاثة حيث أن مخرجات قطاع التعليم تعتبر مدخلات لقطاع التكوين المهني، والذي تشكل مخرجاته مدخلات لسوق العمل¹.

و الجدول التالي يمثل تطور عدد المتكويين حسب نوع التكوين من 2016 إلى 2018 وذلك تتضح جهود الدولة الجزائرية في محاولة القضاء على البطالة عبر دعم مراكز التكوين المهني كاستراتيجية منها لمحاولة دمج البطالين داخل سوق العمل بتوفير تكوين مهني يسمح لهم بولوج سوق العمل .

الجدول رقم: 01

السنة	التكوين الإقليمي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن بعد
2016 عدد المتكويين	388 199 الف	343523 الف	32291 الف	39740 الف
2017 عدد المتكويين	200665 الف	352392 الف	27690 الف	43156 الف
2018 عدد المتكويين	188251 الف	338876 الف	32238 الف	28326 الف

مصدر الجدول : الديوان الوطني للإحصاء ، الجزائر بالارقام، نتائج سنة 2016-2018، ص 28

تشكل البطالة في الجزائر ما نسبته 10.70 ، حوالي 76.7% يشكلون فئة الشباب بين 20 و 34 سنة وتأخذ البطالة منحى تصاعديا بشكل مقلق بالنسبة لهذه الفئة إذ ارتفعت من 70.4 خلال 2006 إلى 76.7 سنة 2010، حيث أن معدل الشباب البطالين من حاملي الشهادات العليا يمثل 21.4% من نسبة البطالة الإجمالية، يأتي في المرتبة الثانية وبشكل

¹ أنين وسلامي، مرجع سابق، ص 54

أقل البطالة لدى الشباب حاملي الشهادات من مؤسسات التكوين المهني بمعدل 12.5 ، ويعود الفرق في ذلك كون التعليم العالي يخرج أعدادا أكبر من التخصصات الغير مطلوبة في عالم الشغل، أما التكوين المهني فإنه يخرج شباب إن لم يسعفهم الحظ في مناصب عمل لدى المؤسسات فإنهم يلجئون للعمل الخاص ريثما يتم الحصول على عمل¹.

¹ المرجع نفسه، ص 55

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل نكون قد تحصلنا على جمع من المعارف حول مفهوم التكوين المهني الذي خلصنا الى انه عملية لاكتساب المعرفة والمهارات اللازمة في وظائف محددة أو على نطاق أوسع لتكون مفيدة في سوق العمل، و بهذا يعد التعليم المهني بأنه برامج تعليمية منظمة تقدم سلسلة من الدورات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بإعداد الأفراد في وظائف او حرف يدوية.

الفصل الثالث: سوق العمل

التحديد:

- 1- مفهوم سوق العمل
- 2- تعريفات سوق العمل
- 3- أنواع أسواق العمل
- 4- خصائص ومميزات سوق العمل
- 5- مكونات سوق العمل في الجزائر و مؤشراتته
- 6- العوامل المتحكمة في سوق العمل
- 7- متطلبات سوق العمل
- 8- العوامل المؤثرة في سوق العمل

خلاصة الفصل:

التمهيد:

سوق العمل هو سوق افتراضي حيث يجتمع فيه كل شخص يبحث عن وظيفة مناسبة حيث يعتبر حلقة الوصل بين كل الاشخاص المترابطين ترابطا مباشرا بالعمل ومن خلال هذا الفصل حاولنا تناول المفاهيم الاساسية لهذا الموضوع و طرحها عبر منهجية متعبة ومتمثلة في مفهوم سوق العمل وتعريفه وكذا انواعه وخصائصه ومميزاته بالإضافة الى مكونات سوق العمل في الجزائر ومؤشراته والعوامل متحركة فيه ومتطلباته وكذا العوامل المؤثرة فيه.

1- مفهوم: سوق العمل

سوق العمل:

هي المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل. وتمتاز سوق العمل بعدد من الخصائص وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل. وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة.

وكما ذكر الاقتصادي كينز بأن الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج السلع والخدمات التي يتم بيعها، كما يتميز سوق العمل بكثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عملها، إضافة إلى الحكومة، فهناك مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتري والبائعين لخدمات العمل وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات، وتحمي أطراف علاقة العمل¹.

يعرف مفهوم سوق العمل بأنه:

أ- الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها.

ب منظومة العلاقات بين عرض الأفراد المتاحين للعمل، وفرص العمل المتاحة.

وعليه فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي يتم فيها بيع خدمات العمل وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل).

وإذا كانت سوق العمل، مثل أي سوق، تتضمن بائعين ومشتريين وقواعد وأسعار ... فإنها تمتاز بعدد من

الخصائص منها:

• خدمات العمل تؤجر ولا تباع

¹ حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، العدد السادس عشر - أبريل / نيسان 2003 - السنة الثانية، ص 4

•خدمات العمل لا يمكن فصلها عن العامل

ظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة الطلب على العمل طلب مشتق أي هو طلب من أجل إنتاج سلع وخدمات يتم بيعها كثرة المؤسسات والتشريعات التي تحدد وتنظم آلية عمل السوق إضافة إلى الحكومة) فثمة مؤسسات تؤمن الاتصال بين المشتريين والبائعين لخدمات العمل ، وتحث على تبادل المعلومات وإجراء التعاقدات.

ويتم في السوق تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة، وإن تخصيص الأفراد للوظائف لا يمثل حاجة فردية فقط العامل وصاحب العمل بل و حاجة مجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم.

وقد يكون سوق العمل محليا أو وطنيا أو حتى عالميا بحسب الاختصاص والندرة.. الخ.

وتعمل بعض أقسام سوق العمل وفقا لتشريعات وقيود محددة، وتقنيات متقدمة القطاع الحديث والمنظم في حين تعمل أقسام أخرى بشكل غير رسمي أو بظروف غير مواتية القطاع غير المنظم¹.

وحتى ضمن المؤسسة الواحدة يوجد سوق عمل داخلية ذات شروط خاصة بها يتم فيها الترقية وإسناد مناصب معينة.

ويتحدد نتيجة لنشاط السوق العرض والطلب بحسب المهارات والتعليم وفي إطار البنى والأقسام والتشريعات عدد من العناصر ، مثل : التشغيل ، و البطالة والأجور ونظراً لكثرة الأطراف المنخرطة في سوق العمل والمنافسة، فإن قرارات كل طرف في سوق العمل تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، مثل: الرواتب، ومزايا العمل، والمهارات من أطراف السوق ومحركيها.

¹ عادل لطفى، تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ،

سلطنة عمان ، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007، ص 3

العمال والراغبون في الحصول على مركز عمل مهما كانت مهاراتهم وخصائصهم ، أصحاب الأعمال ذوو الحاجة إلى خدمات العمل لإنتاج ما يرغبون من سلع وخدمات في مشروعاتهم التنظيمات العمالية العاملة على ضمان فرص وشروط العمل لأعضائها بما في ذلك تحديد الأجور التنظيمات المهنية، ومنها تنظيمات أصحاب العمل الجهات الحكومية باعتبارها أولاً صاحب عمل، بل وربما صاحب العمل الأكبر في سوق العمل، وكذلك باعتبارها الحكم بين فئات العرض والطلب، وتقوم بما تسنه من تشريعات وبما تجر به من دراسات أو بما تتخذه من سياسات اقتصادية ومالية، وتعليمية ، واجتماعية تتعلق بتنظيم عمل السوق وتصرفات الأطراف المنخرطة في أنشطتها، وفقاً لما تصبو إليه في سياساتها التنموية بالمعنى الشامل، أي تشمل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية، كما تنظم حركة القوى العاملة في القطر واليه¹

2-تعريفات سوق العمل :

لقد تطرق العديد من الاقتصاديين إلى مفهوم سوق العمل من زوايا مختلفة، إلا أن هذه التعاريف تصب في معنى واحدة، ومن أهم هذه التعاريف تذكر ما يلي.

أما أصحاب المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكرز (Hicks) ، فيعرفها بأنها أسواق عمل تشبه تماماً أسواق المنافسة التامة، مثل سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي، وسوق السلعة، كما يفترض فيها تجانس العمل، انعدام تكاليف النقل، وكذا تكاليف الإعلان عن العمل، وتوفر المنافسة العامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.

في حين يرى الاقتصادي كبير (Keer) بأن السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركاً يقضا فيها².

¹ عادل لطفى، مرجع سابق، ص 3

² حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص: تحليل اقتصادي وتقنيات كمية 2000-2018، جامعة

الجزائر 3- الجزائر -كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، ص 32

بالخصائص التالية:

غياب المنافسة التامة : يعني عدم وجود أجر واحد يسود أنحاء السوق مقابل الوظائف والأعمال المتشابهة بسبب نقص المعلومات المتعلقة بفرص التوظيف المتاحة ذات الأجر العالية من جهة، ومن جهة أخرى عدم وجود الرغبة لدى العمال في الحركة والانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجر العالية

تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني : يكمن أثر التقدم التقني على سوق العمل في مظهرين، المظهر الأول في زيادة معدلات البطالة الناجمة عن إحلال الآلة محل اليد العاملة يعني إلغاء بعض الوظائف التي من المفروض أن يضفر بما بعض العاطلين عن العمل، ويتمثل المظهر الثاني في تغيير احتياجات بعض الوظائف من اليد العاملة نتيجة التقدم التقني، والذي يتطلب مؤهلات ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة وفعالية استخدام الآلة، والتقليل من حجم البطالة الناجمة عن هذا التقدم يستدعي تعليم وتكوين مستمرين؟

الجانب السوقي في سوق العمل : ويقصد به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر (الأجر) الذي يحدد بمجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف الشروط المطلوبة من طرف المؤسسات في عملية التوظيف، وكل هذه العوامل تدخل في إطار سوق التشغيل المحكوم عليه بالأبعاد الاقتصادية وبالبيات السوق؛

الجانب السوقي في سوق العمل : ويقصد به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر (الأجر) الذي يحدد بمجموعة من العوامل والمحددات كحجم الطلب وحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وارتفاع سقف الشروط المطلوبة من طرف المؤسسات في عملية التوظيف، وكل هذه العوامل تدخل في إطار سوق التشغيل المحكوم عليه بالأبعاد الاقتصادية وبالبيات السوق¹

¹مرجع نفسه ، ص32

الجانب غير السوقي : يعني تدخل الدول في البعد غير الخاضع لميكانيزمات السوق من خلال قوانين العمل والحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين والمفاوضات الجماعية وغيرها من أشكال التدخلات الأخرى. وتجدر الإشارة هنا أن الدولة لا يقتصر تدخلها فقط على الجانب غير السوقي، بل يتعدى تدخلها أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق تحديد الأجر الأدنى المضمون وتدخلات الوساطة بين العرض والطلب

3- أنواع أسواق العمل:

وحصر نظرا لعدم تجانس خدمات العمل، ولأن الأعمال لها تصنيفات مختلفة، فهناك العمالة الماهرة وغير الماهرة كما أن خدمة الاسكافي تختلف عن خدمة الطبيب، وتختلف من تخصص لآخر، يجعل تصنيف أصناف أسواق العمل في نوع معين غير ممكن، فمثلا إذا صنفنا سوق العمل على أساس القطاعات فإننا نجد أنواع مختلفة كسوق العمل في القطاع الزراعي وسوق العمل في القطاع السياحي وسوق العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وغيرها من الأسواق الأخرى ذات الصلة ويمكن تصنيف أسواق العمل على أساس المهنة كسوق الأطباء وسوق الصيادلة وسوق البنائين.

كما يمكن أيضا تصنيف الأسواق كونها محلية أو قومية أو حتى عالمية حسب الاختصاص والندرة إلا ما يهمنا نحن كباحثين في هذا الصدد هو أوجه أسواق العمل من الناحية الدينامكية، وفي هذا الإطار نجد نوعان هما النوع الأول: يتمثل في سوق العمل المحكم، ويقصد به سوق العمل الذي تكون فيه الفرص المتاحة والوظائف الشاغرة أكبر من عدد الراغبين في شغل هذه الوظائف النوع الثاني: فيتمثل في سوق العمل الراكد وهو عبارة عن سوق العمل الذي تزيد فيه عدد الراغبين في العمل عن الفرص المتاحة من الوظائف¹

4- خصائص ومميزات سوق العمل:

إذا كان سوق العمل كغيره من الأسواق الأخرى يتوفر على عنصري العرض والطلب، فإنه ينفرد عنها

¹مرجع نفسه ، ص 33

بمجموعة من الخصائص والمميزات، وهي¹:

خصائص سوق العمل لسوق العمل مجموعة من الخصائص منها :

أ- أن غياب المنافسة الكاملة: وهو عدم وجود أجر واحد لنفس الأعمال المتشعبة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة، ولعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي أو المهني من جهة ثانية

ب- سهولة التمييز بين خدمات العمل حتى وإن تشابهت لأسباب عنصرية كالجنس اللون والدين، أو أسباب أخرى كالسن والثقافة .

ج- تأثر عرض العمل بسلوك العمال وتفضيلاتهم سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ، مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة نظام التأمينات والمعاشات... إلخ؛ وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق السلع والخدمات، الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج .

د- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني: وهو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث: إلغاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري، أين حلت الآلة محل الإنسان؛ ظهور خبرات لم تكن موجودة، ومستوى تعليمي أعلى بما يكفل سلامة التعامل مع الآلة .

مميزات سوق العمل:

يتميز سوق العمل عن باقي الأسواق بالاختلافات التالية في جانبي الطلب والعرض:

أ- بالنسبة لجانب الطلب فالطلب على خدمات العمل هو طلب مشتق من الطلب السوقي على السلعة التي يساهم العامل في إنتاجها، ومن ثم فهو لا يعكس تحقيق منفعة مباشرة، ما عدا بعض الخدمات كالطب والتعليم مثلاً².

¹ مرجع نفسه ، ص 34

² مرجع نفسه ، ص 33

ب- بالنسبة لجانب العرض: فالعامل يبيع خدمات عمله محتفظاً برأس ماله لنفسه، كالتبيب مثلاً، فهو يقدم خدمة ولكن لا تنتقل خيراتة إلى مشتري هذه الخدمة؛ كما أنه يستحيل الفصل بين العامل وخدمات العمل التي يقدمها؛ بالإضافة إلى أن تقديم قدرات متخصصة لنوعيات معينة من خدمات العمل، يتطلب فترة طويلة لإعدادها (التعليم والتدريب)¹.

5- مكونات سوق العمل في الجزائر و مؤشرات

مؤشرات العرض : هيكل القوى العاملة ويعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع و تضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون بجهودهم الجسمانية او الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع و الخدمات او الذين يقدررون على أداء مثل هذا العمل و يرغبون فيه و يبحثون عنه وتنقسم إلى قسمين :

المشتغلون و المتعطلون و هم بدورهم ينقسمون الى قسمين : متعطل سبق له العمل و متعطل لم يسبق له العمل و يتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معادلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالمعادلة التالية:

معدل نشاط الاقتصادي الخام يساوي قوة العمل قسمة إجمالي السكان ضرب 100 توزيع السكان حسب الحالة التعليمية تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هام من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم و عن طريق طريقها يمكن:

الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الامية .

التطور على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الامام بالقراءة والكتابة للبالغين و نسب الالتحاق بالمدارس و الاستيعاب والتسرب المدرسي.

تحديد الأموال اللازمة في قطاع التربية لرفع مستوى تعليم السكان البالغين و بناء المدارس و دراسة المستوى التعليمي في الحالة المهنية او النشاط الاقتصادي بغيد في التعرف على

¹مرجع نفسه ، ص 34

مستوى التطور الاقتصادي الذي وصات اليه البلد و يمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل نسبة المسجلين الخام يساوي عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية او احدهما قسمة عدد السكان من الفئات العمر المقابلة لتلك مراحل التعليمية ضرب 100¹.

مؤشرات الطلب:

- التشغيل:

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته أحد جوانب المهمة في سوق العمل حيث يمكن تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام و أساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجية و يرتبط الطلب على العمل على المستوى التجميعي بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته ينطلق التحليل بإسناد الإنتاج من السلع و الخدمات الى الطاقة الانتاجية للمجتمع وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد و على كفاءة استخدامها الأمثل ويمكن التعبير عنها كالتالي : $Q=F(N'.R.K.T)$

حيث:

$$Q = \text{الطاقة الإنتاجية}$$

$$N = \text{حجم القوة العاملة}$$

$$K = \text{راس المال}$$

$$T = \text{المستوى الفني للإنتاج}$$

$$R = \text{الطبيعة}$$

بالإضافة إلى المعادلة الخاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P

$$P=F(R'KT)$$

¹ ابن شعرة المدني، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن دار حامد للنشر والتوزيع

ويمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية¹: $Q=N^{\alpha}P^{\beta}$

6- العوامل المتحكمة في سوق العمل:

يمر تسيير قوة العمل بالتحكم في سوق العمل أو معرفة المجال الاجتماعي الذي تتحدد على مستواه الشروط العامة لتنفيذه في المستقبل. وهناك عوامل أساسية ومؤشرات على تسيير سوق العمل منها:

1- معدل النمو السكاني

يؤدي زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإعالة الديموغرافي.

2- مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل:

إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات وأن التقدم الاقتصادي في دول العالم مصدره التطور العلمي فالقوة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل.

3- معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي: يمثل معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل

الرئيسي للطلب على قوة العمل وبالتالي انخفاض في معدلات البطالة.

أ- الاستثمار:

إن تطور معدلات الاستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد باعتبار أن الاستثمار هو الإضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.

ب- أساليب الإنتاج

إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال فقد يؤثر في خلق فرص العمل ويترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال¹.

7- متطلبات سوق العمل :

إن تسارع وتيرة تغيرات الوظائف في سوق الشغل في عالم اليوم يتطلب هذه البرامج ستكون أكثر نجاحاً؛ الدراسية لتتلاءم مع متطلبات العمل يدا عاملة مؤهلة تتميز بمواصفات معينة نذكر منها²:

مزودة بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تساعد على الاندماج في عالم الشغل وتحقيقه، قدرة على التكيف مع ما يستجد من أحداث وتغيرات في عالم الشغل؛ أن تقوى لدى طالب الشغل الدافعية للتعلم وتطوير معارفه وكفاءاته باستمرار.

- أن ينسي الفكر الناقد المساعد على الإبداع والابتكار، ويكون لديه المسؤولية الأخلاقية المهنية.

- الاستجابة المثلى لحاجات المجتمع وتوظيف قدراتهم في النماء الاقتصادي والاجتماعي.

- ضرورة توفر اختصاصات مع استشراف سوق الشغل القادمة والتي تتصدرها المهن كثيفة التكنولوجيا.

- قدرة على النقاط المعلومات وتحويلها إلى معرفة قابلة للاستخدام.

¹قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد
قالة ب: طولقة مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر - بسكرة سنة
2013/2014، ص 98

²نصر الدين بن نذير فائزة بعينيش، دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في
الجزائر - جامعة المدية نمونجا"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة 2 العدد 13 ديسمبر 2015، ص 17

- إتقان التعامل مع تقنية المعلومات والتقنية المعتمدة على الحاسب وتطبيقها في مجال العمل.

-قادرة على التعاون والعمل ضمن فريق وإتقان مهارات الاتصال اللفظية والكتابية والافتراضية.

-امتلاك مهارات إضافية مميزة تختلف عن المهارات التقليدية في الأعمال الروتينية.

-إتقان أكثر من لغة حتى يمكن العمل في بيئة عمل عالمية.

-إتقان العمل خارج حدود المكان والزمان والقدرة على إدارة العمل سواء كان ذلك في بيئات عمل تقليدية أو بيئات افتراضية

-قادرة على تحديد الحاجات والرغبات الفريدة الخاصة بالمستهلكين الأفراد أو المؤسسات والهيئات، فلم تعد المنتجات ذات المواصفات المعيارية الموحدة تناسب الجميع¹

8- العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يشكل سوق العمل نواة تخطيط القوى العاملة ، التي تمثل بدورها أداة هامة في يد المسيرين من أجل وضع خطة مستقبلية لتقدير حجمها ، قصد التحكم في بعض المتغيرات التي تحكمها ونقصد بذلك المؤسسات و الهيئات العمومية والخاصة، أو بمعنى أدق كل من يوفر منصب عمل ويعتبر سوق العمل عنصرا هاما يمول المؤسسات بما تحتاجه من قوة عمل اعتمادا على نظام المعلومات السائد و الذي يحصي حجم القوى العاملة الراغبة في العمل و المستعدة له خلال فترة زمنية معينة وفقا للشروط التالية:

- وضع معايير ثابتة ودقيقة تحدد وضعية العامل ومدى استعداده للعمل حسب قدراته الفكرية و الفيزيولوجية ثم تأتي عملية جمع البيانات ، ترتيبها وتصنيفها تبعا لمجموعة

¹ حاجي عزيمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، يومي 13/14 أفريل 2011، ص

من المعايير مثل : السن . الجنس . التخصصات المهارات والمؤهلات الحالية والمستقبلية.

- إحصاء حجم العمالة الضروري و المتاح من خلال إحصاءات تقوم بها الهيئات والإدارات المختصة في ذلك والتي تختلف باختلاف الدول و التشريعات المعمول بها

على ذكر نظام المعلومات فان الإحصائيات تشكل فيه المحور الرئيسي . كونها تقدم البيانات التي تسمح بتشخيص الوضعية الحقيقية لمجال الدراسة (التشغيل) ، و التنبؤ به في المستقبل، بالنسبة للجزائر تسند هذه المهمة إلى الهيئات التالية:

-الديوان الوطني للإحصاء الذي يعالج سوق العمل من حيث البطالة والتشغيل .

-الوكالة الوطنية للتشغيل التي تعالجه من حيث العرض والطلب على العمل ، و التي تقوم بدورها باعداد دوريات إحصائية رغم أنها تهمل توظيف عن طريق الإعلانات في الصحف أو عن طريق المعارف الشخصية.

-الوزارات والإدارات الحكومية للعمل . التضامن والتشغيل، النقابات ، مصالح التخطيط الخ.

إضافة إلى تقارير المخططات التنموية في مجال التشغيل.

- تحقيقات يقوم بها الديوان الوطني للإحصاء (ONS) بالنسبة للمؤسسات الصناعية عمومية كانت أو خاصة، الهدف من ذلك تحديد هيكل النسيج الصناعي في الجزائر من حيث : حجم الإنتاج ، حجم الإستثمارات القيمة المضافة التي ينتجها القطاع ، حجم العمالة التي يمكنه أن يمتصها مصنفة حسب : مستويات التأهيل . الجنس ، طبيعة العمل دائم أو مؤقت ... الخ¹.

ومن أجل تحسين مصادر المعلومات ومدى دقتها يفترض أن يتم إعداد حصيلة سنوية عن وضعية التشغيل من قبل المؤسسات تقدم للمصالح المعنية على أن تتضمن مايلي:

¹مرجع نفسه ، ص81

- حجم العمالة المصنفة حسب الجنس ، التأهيل ، طبيعة التكوين ... الخ
- عدد الأيام الفعلية للعمل والتي تسمح أيضا بحساب نسبة الإجمالي للغيابات التي لها تأثير سلبي على أداء الجهاز الإقتصادي بصفة عامة.
- حركة تنقل العمال (الجزائريين) حسب التصنيف السابق.
- عدد عقود العمل التي تم فسخها و الأسباب التي أدت إلى ذلك
- عدد المشتغلين الجدد مع ضرورة التمييز بين الذين سبق لهم و أن اشتغلوا ، والذين لم يتسنى لهم العمل من قبل.
- على الرغم من أهمية هذه الحصيلة والتي هي بمثابة ميزانية التشغيل الا أنها تسجل بعض النقائص مثل:
- عدم التصريح بالمعلومات المشار إليها وبدقة من طرف القطاع الخاص، وكذا التأخير في تسليم الإجابات والمعلومات للجهات المعنية.
- عدم الأخذ بعين الإعتبار التغيرات التي تحدث في وقت قصير جدا مثل: إنتهاء علاقات العمل ، حركة تنقل العمال في الوقت الذي يسجل فيه وجود عمل في الخفاء بنسبة كبيرة دون الإنقطاع عنها مما يدعو إلى التساؤل عن مدى صحة أرقام البطالة في الجزائر
- عدم الأخذ بعين الاعتبار المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة ، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل : مقر سكن العامل موقع المؤسسات العارضة للعمل . مسألة التكفل بالإيواء والخدمات الإجتماعية لتوفير أفضل الشروط الحياة العامل و أسرته¹

¹الوكيل محمد السعيد، اقتصاد و ابداع التسيير التكنولوجي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص 25

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل نكون قد عرجنا على اهم العناصر التي تتناول موضوع درستنا من خلال متغير المتمثل في سوق العمل نستنتج في الاخير ان سوق العمل هو نافذة لأرباب العمل لاقتناء المهارات و الخبرات كما انه فرصة لتسويق المهارات و خبرات .

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة وتناجها

الإطار النظري لدراسة الميدانية

1-1_ المجال المكاني

1-2_ التعرف بمكان الترخ

1-3_ المجال الزمني لدراسة

2- الأطار المنهجي للبحث الميداني

2- منهج الدراسة والعينة البحثية

2-1_ المنهج المتبع في الدراسة

2-2_ مجتمع البحث

2-3_ أداة جمع البيانات

2-4_ التعرف أداة عرض البيانات

2-5_ خصائص العينة

3- تحليل ومناقشة البيانات الميدانية

4- تحليل فرضيات الدراسة

5- النتائج العامة لدراسة

1- الإطار النظري لدراسة الميدانية :

1-1_المجال المكاني:

موتح "قدور رقم 02 يعد ثاني مؤسسة عمومية ذات طابع تكويني فتحت أبوابها بولاية الأغواط في شهر سبتمبر من عام 1983م على أن أول اهتماماتها كانت الحرف اليدوية إذ ركزت على فتح تخصصات مثل النجارة المعمارية البناء و الترصيص الصحي. كما يحتوي المركز على مقرات بيداغوجية مستحدثة ورشات للأعمال التطبيقية بتجهيزات و معدات متماشية و التكنولوجيا الحديثة في مجملها 11 ورشة 08 قاعات للتدريس ويضم مؤطرين ذوي الكفاءات العالية لتقديم كل ما جاد به العلم من تكنولوجيا علمية للوصول بالمتربصين الى اكتساب مهارات مهنية عالية . مع العلم أنه يتوفر على داخلية بسعة 120 سرير و من اجل ضمان راحة المتربصين هيا لهم نادي للترفيه مجهز بكل الوسائل و ملعب متعدد الرياضات، كما تستفيد جميع الفروع من حصص في الأعلام الألي من اجل توفير فرص الاستطلاع لكل متربص على فضاءات اعلامية متطورة انترنت ADSL

1-2_التعريف بمكان التربص:

الولاية: مدينة الأغواط، رمز المؤسسة : 0302 ، تاريخ فتح المؤسسة : سنة 1983م، تاريخ بداية الإنجاز : 18/08/1981، تاريخ نهاية الإنجاز : 1985م مقرر الإنشاء: 25/01/1979، عنوان المؤسسة : الواحات الشمالية صب.1154 الأغواط، المساحة : 04 هكتارات.

قدرة الإستيعاب التكوين الحضوري 250، قدرة الاستيعاب عن طريق التكوين عن طريق التمهين 450، قدرة الإستيعاب الداخلية: 120، قدرة الإستيعاب نصف الداخلي: 60، الورشات 14، أقسام التدريس 10، مكتب الإستقبال 1، قاعة المراقبة: 1، المخزن 1، الملعب 2، التخصصات: 11 تكوين حضوري 27، تكوين عن طريق التمهين 27.

عدد المتربصين حضوري : 217 التمهين : 313،

الاتفاقية مع السجون ادره السجون 1300، إناث حضوري: 36 إناث تمهين 33

عدد الأساتذة مركز التكوين المهني : 34 منهم الدائمين 23

1-3_المجال الزمني لدراسة :

تم عملية الدراسة في بداية شهر فيفري حيث قمنا بزيارة ميدانية للمركز و اطلعنا على نظام التكوين المعمول به و لزيادة فهم اكثر للموضوع كانت لنا بعض الحوارات الجانبية مع الاساتذة و الاداريين بمركز التكوين المهني مفتح قدور بعد ذلك قمنا بصياغة الاسئلة التي سوف نبني عليها تصورات الدراسة في وقمنا بتوزيع الاستبيان على اساتذة لملئ الاستمارة بالأجوبة حسب الاسئلة المطروحة .

2- الاطار المنهجي للبحث الميداني

2-1_المنهج المتبع في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي في التحليل حيث يعتبر المنهج الوصفي أحد أهم مناهج البحث العلمي التي تستخدم في غالب بهدف وصف و شرح ظاهرة معينة و عرضها بطريقة نقدية لحصول على نتائج و تحديد اسباب حدوثها وذلك لجمع البيانات اللازمة وتحليلها وتطبيقها

2-2_مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في كل اساتذة مركز تكوين المهني مفتح قدور والبالغ عددهم 34 موظف وقد حاولنا أن نجري بذلك دراسة مسحية شاملة.

2-3_ أداة جمع البيانات:

لقد استعملنا كأداة لجمع البيانات استمارة الأسئلة و هي مجموعة من الاسئلة المتنوعة والتي ترتبط فبعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي نسعى اليه

2-4_ التعريف أداة عرض البيانات

لقد استعملت الجداول البسيطة كأداة لعرض البيانات تستخدم هذه الجداول لتوضح الظاهرة عبر الخصائص الرقمية .

3-تحليل البيانات الميدانية .

الجدول رقم 01: يوضح توزيع الجنس

النسبة	التكرارات	الجنس
70.6%	24	ذكر
29.4%	10	انثى
100.0%	34	المجموع

من خلال الجدول الموضح بالإحصاءات نجد أن عدد الاساتذة الذكور هو 24 وبنسبة هي 70.6% بينما عدد الاساتذة الاناث هو 10 بنسبة هي 29.4% من مجموع افراد العينة و المتمثل في 34 فرد .

الجدول رقم 02: يمثل توزيع فئات السن لدى اساتذة مركز التكوين المهني

النسبة	التكرارات	الاجابات
20.6%	7	من 33الى 39
47.1%	16	من 40الى 46
32.4%	11	من 47الى 53
100.0%	34	المجموعة

يوضح الجدول توزيع الفئات السنة للعينة الدراسة حيث كانت كالتالي من 33الى 39 بنسبة 20.6% اما من 40الى 46 فتمثلت بـ 47.1% بينما من 47الى 53 تمثلت في 32.4% من مجموع الاساتذة افراد العينة

الجدول رقم 03 : يوضح الجدول الاجابات على السؤال ما هو النمط الذي تقوم بتدريسه؟

النسبة	التكرارات	الاجابات
32.4 %	11	التكوين عن طريق التمهين
67.6 %	23	التكوين الاقامي
100.0 %	34	المجموع

يوضح الجدول في الاعلى اجابات الاساتذة حول نمط الذي يقومون بتدريسه حتى يتسنى لنا معرفة أي الانماط هي الاعلى امتهان من الاساتذة لفهم الابعاد الموضوع اكثر و من خلال الاحصاءات نجد ان نمط التكوين عن طريق التمهين يشتغل به 11 استاذ بنسبة 32.4 %، بينما نمط التكوين الاقامي فيحتوي على 23 استاذ بنسبة 67.6 % و هي نسبة الاعلى و المنطقية بما ان النمط الاقامي داما ما يحتوي على عدد اكبر من المتربصين فيحتاج عدد اكبر من الاساتذة المؤطرين.

الجدول رقم 04: يوضح سنوات الاقدمية بالنسبة للأساتذة

النسبة	التكرارات	سنوات الاقدمية
20.6 %	7	من 1 سنة الى 3 سنوات
23.5 %	8	سنوات الى 6 سنوات 3
55.9 %	19	من 6 سنوات فاكثر
100.0 %	34	المجموع

من خلال مخرجات الاحصائية لهذا السؤال نجد ان سنوات الاقدمية تتراوح من 1 سنة الى 3 سنوات الى غاية من 6 سنوات فاكثر و تحتوي كل فئة على عدد من التكرارات هي من 1 سنة الى 3 سنوات تمثلت في 7 اشخاص بنسبة 20.6 % ومن 3 سنوات الى 6 سنوات

ب8 اشخاص بنسبة 23.5% و من 6 سنوات فاكثر ب 19 استاذ ب نسبة هي الاعلى 55.9% لما يدل على ان عامل الخبرة لمهنية متوفر داخل مركز التكوين .

الجدول رقم 05: يمثل المستوى التعليمي لدى الاساتذة

النسبة	التكرارات	مستوى التعليمي
2.9%	1	متوسط
26.5%	9	ثانوي
38.2%	13	جامعي
32.4%	11	تكوين مهني
100.0%	34	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا المستوى التعليمي للمؤطرين بمركز التكوين المهني حيث بينت المخرجات الاحصائية ان نسبة الاعلى هي التكوين الجامعي ثم التكوين المهني و يلها تعليم الثانوي فالتكوين المتوسط كانت النسب متفاوتة كالتالي التكوين الجامعي بنسبة 38.2% و التكوين المهني بنسبة 32.4% التعليم الثانوي ب 26.5% و التعليم المتوسط ب 2.9%.

الجدول رقم 06: يوضح الاجابة على السؤال ما هو التكوين الذي تفضل تدرسه؟

النسبة	التكرارات	الاجابات
41.2%	14	تكوين التطبيق
23.5%	8	التكوين النظري
35.3%	12	التكوين النظري والتطبيقي
100.0%	34	المجموع

يوضح الجدول اراء الاساتذة حول النط الذي يفضلون تدرسه الذي يرون انه له فائدة تحصيلية لدى المتخرجين من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن التكوين التطبيقي كان هو

اعلى نسبة من الاجابات حيث تمثلت الاجابات في 14 بنسبة 41.2% و التكوين النظري ب8 اجابات بنسبة 23.5% و التكوين التطبيقي و النظري معا بنسبة 35.3% بعدد اجابات هو 12 من خلال الجدول نجد ان الاجابات جد منطقية حيث ان التكوين التطبيقي هو الذي يرفع من نسبة المهارة و الكفاءة لدى المتربصين بالمركز .

الجدول رقم 07: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى أن معيار اختيار التخصص حسب المستوى التعليمي ذا فعالية في تكوين ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	27	79.4%
لا	7	20.6%
المجموع	34	100.0%

يتضح من الجدول و حسب الاجابات المتحصل عليها ان معيار اختيار تخصص على حسب مستوى التعليمي هو انسب معيار يتخذ في المركز حسب اراء الاساتذة المؤطرين حيث كانت نتائج السؤال كما يلي 27 استاذ اجاب بنعم على سؤال بنسبة هي 79.4% و 7 اساتذة فقط يرون العكس بنسبة هي 20.6% من خلال الاجابة يمكن ان نقول انها اجابات تتحلى بالواقعية لانه من مستحيل ان يقبل شخص دون مستوى العلمي المطلوب لتخصص بحيث لا تتوافق القدرات بهذا الشكل.

الجدول رقم 08: يمثل الاجابة على سؤال ماهي افضل مدة في تكوين حسب رأيك ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
أشهر 6	11	32.4%
اشهر 8	3	8.8%
شهر 12	2	5.9%
شهر 24	16	47.1%
شهر 30	2	5.9%

المجموع	34	100.0%
---------	----	--------

من خلال الجدول الذي يوضح الاجابات على السؤال ماهي افضل مدة في تكوين من وجهة نظر الاساتذة نجد ن الاجابات كانت متفاوتة من اختار اقصر مدة التي هي 6 اشهر بنسبة 32.6 % من مجموع افراد العينة و اختار 8 اشهر بنسبة هي 8.8 % بينما تكوين 12 شهر كان هو تكوين 30 شهر اقل نسبة بنسبة متساوية بينهم هي 5.9% لكن النسبة الاعلى هي 24 شهر بعدد اجابات هي 16 اجابة من اجمالي اجابات و المتمثلة في 34 اجابة بنسبة هي 47.1%.

الجدول رقم 09: يوضح الاجابة على سؤال هل تخصصات المبرمجة تتلاءم مع ميول ورغبة المتخرجين؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	17	50.0%
لا	17	50.0%
المجموع	34	100.0%

من خلال الجدول يتضح لنا من حيث اجابة الاساتذة ان تخصصات المبرمجة تتلاءم مع ميول ورغبة المتخرجين بنسبة 50.0% ولا تتلاءم بنسبة 50.0% حيث كانت نسب متساوية من حيث عدد الاجابات فهناك من وجد انها تلائم رغبات المتخرجين و هناك من يرى ذلك.

الجدول رقم 10: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى المركز المهني يحتوي على طاقات وخبرات كافية لتكوين الخريجين؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	15	44.1%
لا	19	55.9%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجدول اجابة الاساتذة و المتمثلة في هل يحتوي المركز على طاقات و خبرات كافية لتكوين المتخرجين من خلال اجابة نجد انه اعلى من اجاب ب لا هم اعلى نسبة ب 55.9% و هذا حسب تقديرات الاساتذة حيث من يرون تنه بالمركز خبرات كافية لتكوين هم 15 استاذ بنسبة هي 44.1% بهذا تكون الاجابات منطقية و واقعية لان نقص يجب تن يكون و رؤية التحسينية تأتي من خلال النقد .

الجدول رقم 11 : يوضح الاجابة على السؤال هل وسائل الموجودة بمركز التكوين المهني كافية للحصول على تكوين فعال؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	31	91.2%
لا	3	8.8%
المجموع	34	100.0%

من خلال الجدول نجد الاجابات على سؤال الذي هو هل وسائل الموجودة بمركز التكوين المهني كافية للحصول على تكوين فعال اجابات اغليبتها نعم انه يوجد وسائل التي تساهم في التكوين الفعال للخريجين بعدد اجابات هو 31 اجابة بنعم بنسبة 91.2%، بينما من يرون العكس كانت اجابتهم ب لا هم 3 من مجموع الاساتذة المتمثل في 34 استاذ بنسبة هي 8.8% من خلال هذا تكون الاجابات جد واقعية لان توافقية توفير الوسائل مه تكوين الجد هي

اساسية لطبيعة التكوين.

الجدول رقم 12: يمثل الاجابة على سؤال هل ترى ان التكوين المهني يساهم فعلا في تحسين الاداء الخرجين ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	27	79.4%
لا	7	20.6%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجدول الاجابات على سؤال هل ترى ان التكوين المهني يساهم فعلا في تحسين الاداء الخرجين من خلال الاجابات و التي امتلت في 27 اجابة بنعم يساهم التكوين في تحسين الاداء لدى الخرجين بنسبة هي 79.4% بينما كانت الاجابة بـ لا نسبتها هي 20.6% من مجموع الاجابات و من خلال تحليل الاجابة نرى ان الاجابة بنعم على هذا السؤال تفيد ان عملية تكوينية في المركز تمشي على اكمل وجه .

الجدول رقم 13: يوضح الاجابة على سؤال هل يهدف مشروع التكوين المهني في المساهمة في تكوين الخرجين المؤهلين في مختلف القطاعات ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	26	76.5%
لا	8	23.5%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجدول ان الهدف من التكوين المهني هو تمويل جميع القطاعات باليد العاملة و ليس العمل الحر فقط عبر الحرف اليدوية هذه هي الاستراتيجية التي تتبعها مراكز التكوين عبر استحداث تخصصات جديدة تتمشى مع الحاجة في سوق العمل من خلال الجدول نجد

ان عدد الاجابات بنعم على هذا السؤال هي 26 اجابة بنسبة هي 76.5% بينما من يرون لعكس هي 23.5%.

الجدول رقم 14 : يمثل الاجابة على سؤال هل التكوين المتاح بمركز التكوين المهني يتوافق واحتياجات سوق العمل؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	23	76.6%
لا	11	32.4%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجدول ان المراكز التكوين لا يمكن ان تشرع في فتح تخصصات دنما الحاجة اليها في سوق العمل حيث لابد ان تتمشى التخصصات الموجودة مع ما معطيات العرض و الطلب في سوق العمل و من خلال الجدول نرى ان الاساتذة اجابه بنعم على هذا السؤال بعد اجابات هي 23 من مجمل الاجابات بنسبة هي 67.6% و من جهة ثانية من يرون العكس اجابه ب لا بنسبة هي 32.4%.

الجدول رقم 15 : يمثل الاجابة على انه الى أي حد يساهم التكوين المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
الى حد كبير	3	8.8%
الى حد ما	26	76.5%
لا يساهم	5	14.7%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجول الاجابة على مساهمة التكوين المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية حيث كانت الاجابة تتراوح بين الى حد كبير بنسبة هي 8.8% و الى حد ما بنسبة هي 76.5% و

هي اعلى نسبة في الاجابات ومن يرون العكس حيث انها لا تساهم مراكز التكوين في التنمية الاقتصادية كان عدد هو 5 من اجمالي الاساتذة البالغ عدد 34 استاذ بنسبة هي 14.7%

الجدول رقم 16 : يوضح الجابة على سؤال هل الأنماط تكوينية في المركز تعزز فرص المتخرجين في سوق العمل ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	22	64.7%
لا	12	35.3%
المجموع	34	100.0%

من خلال الاجابات في الجدول يتضح ان الانماط التكوينية في المركز تعزز فرص المتخرجين في سوق العمل لان أي شخص ينضم الى مركز التكوين بغية امتهان أي حرفة او امتلاك شهادة تكوينية في أي تخصص من تخصصات هو بمثابة جواز سفر الى سوق العمل فالإجابة التي قالت نعم الانماط تكوينية تساهم في تعزيز الفرص هي واقعية جدا حيث بلغت عدد الذي قالوا نعم هم 64.7%، بينما من يرون لعكس هم 35.3% من نسبة الاساتذة.

الجدول رقم 17: يوضح الاجابة على سؤال ما هو تقييمك للمتخرجين من مركز التكوين والتحاقهم بسوق العمل ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
----------	-----------	--------

جيد	4	%11.8
حسن	30	%88.2
المجموع	34	%100.0

من خلال الجدول نجد أن الاجابة على سؤال تقييم المتخرجين والتحاقهم بسوق العمل كانت اغليبتها ذات انطباع حسن بنسبة هي %88.2 اما نسبة الجيد فاهي %11.8.

الجدول رقم 18 : يوضح عدد الاجابة على سؤال هل هناك تكافؤ بين عدد متخرجي التكوين المهني و متطلبات سوق العمل ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	14	%41.2
لا	20	%58.8
المجموع	34	%100.0

يوضح الجدول نسب تكافؤ بين عدد الخرجين و متطلبات سوق العمل و هي اشكالية من مفروض انها غير مطروحة عند خرجي مراكز التكوين لأنه بعد تخرجهم هو لا يملك تلك الفكرة النمطية حول التوظيف و انتظار العمل بل يقتحم العمل عبر الحرفة التي تلقاها جراء التكوين المتحصل عليه من خلال جدول نجد ان الاجابات كانت ترى ان ليس هناك تكافؤ بين عدد الخرجين و سوق العمل بنسبة هي %58.8 بينما من يرون انه هناك تكافؤ كانت نسبتهم هي %41.2.

الجدول رقم 19: يوضح الاجابة على سؤال هل ترى ان فرصة خرجي المراكز التكوين المهني اكبر في سوق العمل ؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	30	%88.2

لا	4	%11.8
المجموع	34	%100.0

يوضح الجدول العلاقة بين سوق العمل و أهداف مراكز التكوين المهني حيث ان توافقية بين فرصة متخرجين من مراكز التكوين في دخول سوق العمل هي اكبر بكثير من أي تكوينات اخر ،فكانت الاجابات على سؤال ان فرصة خريجين في سوق العمل اكبر هي ب نعم بنسبة هي %88.2 و من يرون العكس بنسبة هي %11.8 من عدد الاساتذة المجيبين.

الجدول رقم 20: يوضح الاجابات على سؤال هل ترى أن حاجة سوق العمل هي التي تفرض استحداث أو إلغاء تخصصات بمراكز التكوين؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	18	%52.9
لا	16	%47.1
المجموع	34	%100.0

يوضح الجدول الاجابات حول ما اذا كانت مراكز التكوين تستحدث تخصصات جديد و تلغي اخرى جراء متفرضه متطلبات سوق العمل فكانت الاجابات كالتالي 18 اجابة بنعم بنسبة %52.9 و 16 اجابة ب بنسبة %47.1 من مجموع الاجابات.

الجدول رقم 21: يوضح الاجابة على سؤال هل يساهم التكوين المهني في الحد من ظاهرة البطالة؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	16	%47.1
لا	18	%52.9
المجموع	34	%100.0

يوضح الجدول الاجابات على سؤال هل مساهمة التكوين المهني في الحد من ظاهرة البطالة فكانت الاجابة كما يلي 18 استاذ اجاب ب لا بنسبة هي 52.9 % و بينما من اجاب ب نعم هم 16 اجابة من مجموع 34 استاذ بنسبة هي 47.1 % من خلال معطيات الجدول نجدها جد واقعية حيث ان التكوين هو تأطير للمتربص اما فكرة العمل و اعالة الذات فاهي فكرة شخصية نابعة من المتخرج نفسه و عدم الحد من ظاهرة البطالة لا يعود على مخرجات التكوين المهني وحده فاهي ظاهرة وجد درسها بمفردها حتى نجد لها تفسيرات.

الجدول رقم 22: يوضح الاجابة على سؤال هل نجحت الاستراتيجيات التي اتبعها مراكز التكوين في عملية دفع الشباب الى سوق العمل؟

الاجابات	التكرارات	النسبة
نعم	23	67.6%
لا	11	32.4%
المجموع	34	100.0%

يوضح الجدول الاجابات هل هناك نجاعة في استراتيجيات التكوين المهني في عملية دفع الشباب السوق العمل حيث كانت الاجابات بنعم بنسبة هي 67.6 % اما الاجابات ب لا كانت 32.4 % من خلال هذه المعطيات نجد ان مجرد استحداث انماط تكوينية و توفير الوسائل فاهو داع قوي لاقتحام مجال التكوين المهني الذي يوفر تكوين جيد سواء تطبيقي او حتى النظري بهدف تمكين المتخرجين من دخول سوق العمل .

4- تحليل ومناقشة النتائج على ضوء فرضيات الدراسة :

4-1_الفرضية الاول مفادها :

يساهم التكوين المهني في التأهيل الفعلي للمتكونين، ان ما يهدف اليه التكوين المهني هو تحقيق اعلى استفادة من التكوين لدى المتربصين بغية تحصيلهم على اجود انواع التكوين الذي يساهم في رفع من الكفاءة المهنية لديهم وجعل المتخرجين ذوي مهارات عالية

بتخصصات التي يتلقون التكوين المهني باي نمط من الانماط الذي درسه به سواء نمط التكويني التمهين او نمط التكوين الاقامي و كذا مزوجة بين التكوين التطبيقي و النظري و محاول جعل الاستفادة العلمية و المهنية على حد سواء بين نوع التدريس المخصص لأي تخصص كان و من خلال ما اوضحته البيانات المتحصل عليها في الدراسة نجد ان مركز التكوين يعمل على تحقيق تكوين فعلي و تأهيل عملي للمتربصين هذا ما توضحه مخرجات الجداول الاحصائية التي قمنا بتحليلها فالجدول رقم 10 الذي يمثل الاجابة حول امتلاك المركز للمؤطرين ذوي كفاءة نجد اغلبية اجابات كانت لا و هو دليل على عدم الرضا لدى المكونين النابع من محاول بذل الاحسن في سبيل تحقيق اعلى معدل تكوين فعلي و مهاري ، و كذا الجدول رقم 11 الذي يوضح ان مركز المهني يحاول توفير افضل الوسائل الممكنة لتحقيق تكوين نظري و تطبيقي يرفع من كفاءة المتربص، الجدول رقم 8 الذي يمثل راي الاساتذة في افضل مدة تكوين و كانت اغلبية الاجابات 24 شهر وهي تعتبر من اطول مدة تكوين و التي من خلالها نهم ان المكونين داخل المركز يهدفون الي جعل المتربص يحثل على اطول مدة من تكوين حتى يصل الى المعرفة المهنية الكافية التي تجعل منه ذو كفاءة عالية، ومن خلال هذه المعطيات يمكن القول ان مركز التكوين المهني مفتح قدور يساهم في اطوين فعلي للمتكونين وعليه فان الفرضية الاولى قد تحققت.

4-2_ الفرضية الثانية مفادها:

التكوين المهني يساهم في عملية ادماج الشباب في سوق العمل، ان عملية اندماج الشباب داخل سوق العمل لا يسير وفق معطيات انه توفير تكوين المناسب يسمح باقتحام عالم الشغل بل يتضمن تغيير الفكر النمطي لدى المتربص فالنظرة العامة للعمل الحرفي و اليدوي المتحصل عليه جراء التكوين المهني حسب أي نمط كان لا بد ان تتغير هذه الفكرة من اساس فكل خريجي مراكز التكوين يهدفون الى حصول على التوظيف بدل العمل الحر الذي مكنه التكوين المهني من الحصول عليه وجدول رقم 22 يوضح ذلك بسؤال هو هل نجحت مراكز التكوين في دفع الشباب الى سوق العمل بالنظر الى معطيات السؤال نجد اغلبية الاجابات هي لكن الواقع غير ذلك فهذه المفارقة هي ليست تنقض اجابات انما هي تفسير فعلي للعملية التكوين الناجحة واستراتيجيات الناجعة المتبعة لكن الثقافات المتوارثة ان العمل الوظيفي النمطي يسمح للشخص بحماية و توفير دخل ثابت يشعره بالأمان هذا هو

سبب عدم انتشار هذه المهن بكثرة داخل مجتمعنا، من خلال الجدول 21 المتمثل دور التكوين المهني في لحد من البطالة نجد ان معظم الاجابات كانت تجيب بـ لا أي ان التكوين المهني ليس دوره هو لحد من ظاهر البطالة بقدر ما هي مهمته هي توفير تكوين مهني يسمح لذي مستويات التعلمية محدودة ايجاد تكوين يوفر له عل حر يحقق لديه الحرية المارية خارج نطاق العمل الروتيني الوظيفي .من خلال تحليل الجداول الاحصائية و مخرجاتها نجد ان الفرضي الثانية متمثلة في ان التكوين المهني يساهم في عملية ادماج الشباب في سوق العمل لم تتحقق .

نتائج الدراسة

النتائج العامة لدراسة:

من خلال فهذا الفصل الذي يتمثل في الجزء التطبيقي لدراسة فقد قمنا بالإحاطة بجميع حيثيات الموضوع عبر المنهجية المتبعة في البحث و تحليل البيانات المتحصل عليها من الدراسة الى ميدانية بغية ادراك الاهداف المسطرة في بداية البحث عبر تحليل فرضيات الدراسة بهدف التحقق من صحتها او عدم تحققها، وبعد تناول كل جوانب الفكرية والنظرية في معالجة موضوع " دور التكوين المهني في ولوج الشباب الى سوق العمل" والتي تطرقنا فيه الى مجموعة من الاراء الفكرية والمنطلقات النظرية في معالجتنا لهذا الموضوع، وبعد تحليل نتائج الدراسة الميدانية ومقارنتها بالفرضيات استخلصنا هذه النتائج العامة المتمثلة في :

- إعتاد مركز التكوين المهني على تنوع في اقتراح التخصصات لجلب الطاقات الشابة وتأهيلها وتنميتها بما يخدم متطلبات سوق العمل وذلك وفق طرح تخصصات تتماشى و رغبات المتربصين.
- محاولة مركز المركز التكوين المهني تنمية المعارف والمهارات والخبرات تجنيد كافة الكفاءات والطاقات البشرية و المادية حتى يكتسب المتكونين بالمركز مهارات و خبرات تفيدهم معرفيا ومهنيا في حياتهم المهنية.
- ارتباط وثيق وواضح بين التكوين المهني وسوق العمل، انطلاقا من محاولة مركز التكوين تحقيق التأطير العالي للمتربصين عبر توفير جميع الوسائل التي تسهل عملية ادماج المتخرجين ضمن سوق العمل .
- الدور فعال للتكوين المهني في توفير فرص العمل بما يتوافق ومتطلبات سوق العمل، و عملية اقحام الخرجين في كافة القطاعات عبر تحصيلهم الكفاءة اللازمة لذلك، وهو عامل فعال في الحد من البطالة أو التقليل منها.
- الحاجة الماسة الى التكوين المهني الذي أصبح يشكل القوام الحقيقي لاحتياجات سوق العمل، كما يعتبر ركيزة اساسية في تحقيق التنمية الاقتصادية فهو يسمح بإحداث التغيرات اللازمة في الهياكل الاقتصادية عبر ما ينتجه من فعالية.

الخاتمة

تناولنا في هذه الدراسة دور التكوين المهني في ولولوج الشباب الى سوق العمل وهدفت الدراسة الى الوصول الى الدور الذي يلعبه التكوين المهني في عملية الشراكة بين سوق العمل و التكوين المهني وأن المهمة الاساسية التي يهتم بها نظام التكوين المهني هي منح التأهيل المهني للأفراد الراغبين في اقتحام سوق العمل بامتلاكهم المهارة و الكفاءة عبر التكوين متحصل عليه من مراكز التكوين المهني، أو حتى للذين يطمحون إلى تحسين مستواهم المهني ومواكبة التطور الذي يحدث في عالم الشغل وهذا يعني أن مهام التكوين المهني ليست فقط في عملية تكوينية الالية التي تهتم بذب مستوى المحدود او العاطلين عن العمل بل تتعدى ذلك، و إن كان العمل على تلقي تكوينا مهنيا في إحدى التخصصات داخل مؤسسات التكوين المهني الغاية أساسية منه هي العمل، لأن هناك ترابط وتنسيق بين منظومة التكوين المهني وسوق العمل عبر المساعي التي تنتهجها المصالح المختصة من خلال مسؤولي نظام التكوين المهني الذين يتخذون كل إجراءات لإحداث التقارب بين المنظومتين، بغية الوصول الى اكر قدر من النتائج و تحقيق اعلى معدلات التنمية من خلال توفير اليد العاملة ذات الكفاءة و المهارة حتى تطرح في السوق كنوع من انواع الموارد البشرية المؤهلة لحمل الراية واقتحام جميع القطاعات.

ان هذا التوازن الذي يجب ان يكون بين ما تسعى اليه مراكز التكوين و ما يتطلبه سوق العمل يجب ان يأخذ بعين الاعتبار ان المسألة التي تحدد هذا التوازن ليست الكفاءة ولا المهارة بل مدى التوازن بين العرض والطلب؛ فالبطالة هي نتاج لوضع إقتصادي وتغلق فيه مؤسسات وتُحدث أخرى حسب مقتضيات التطورات التكنولوجية والتحولات الإقتصادية الداخلية والعالمية؛ كما أنه نتاج لوضع إجتماعي تُؤثر فيه العوامل الديمغرافية والتربوية؛ وهذه العناصر مجتمعة تطرح مسألة التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل و بالتالي مسألة الوساطة؛ التي لها دور مهم في التوازن بين العرض و الطلب و بالتالي القضاء على مشاكل سوق العمل.

بهذا تكون العملية التي تهدف الى دخول الشباب الى سوق العمل عبر تكوين المهني هي حجر الاساس في المنظومة التنموية للبلاد وليت هي اخر طريق بل انها هي اوله اذا سارت وفق الاستراتيجيات الحديثة التي من شأنها الوصل بالمتربصين الى اقصى درجات الكفاءة والمهارة .

الاقتراحات والتوصيات:

- لابد من استحداث انماط تكوينية بمركز التكوين المهني تتوافق احتياجات سوق العمل للاستفادة من للطاقات الشابة والتطورات الحاصلة في مجال العمل والإنتاج.
- إعطاء قطاع التكوين المهني الأهمية الكبرى في تكوين وتأهيل الشباب للولوج إلى سوق الشغل.
- التشكيل جهة تختص بكيفية تطوير الطاقات الشابة والاهتمام بها في المركز ومتابعتها مستقبلا بإجراء دراسات ميدانية حول كيفية تطوير منظومة تأهيل المتكويين بمركز التكوين المهني.
- زيادة الثقة بين المتكويين بالمركز والإدارة والتخصصات التي يلتحقون بها.
- توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة في عملية التكوينية بغية تحقيق اعلى معدلات الاستفادة من التكوين.
- تحقيق التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في عملية التكوين حتى يرتفع معدل الكفاءة لدى المتربصين وعدم اهمال أي جنب من الجوانب على حساب الاخر.

قائمة المراجع

الكتب:

1. إيمان محمود دسوقي عويضة، المشكلات التي تواجه أعضاء جماعة التكوين المهني ودور خدمة الجماعة في مواجهتها، دار الوفاء للنشر والطباعة، الإسكندرية، 2001.
2. بن شعرة المدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن دار حامد للنشر والتوزيع 2009 م.
3. بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.
4. بوفلجة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب، وهران، الجزائر 2006.
5. جنقال أمزيان، الدليل المنهجي في التكوين المهني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2003، د ط.
6. حسن حجازي، محاضرات سوق العمل ، الجزء الثامن.
7. سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996.
8. ضياء محمد الموساوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
9. عادل لطفى، تنمية وتطوير المشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ، سلطنة عمان ، مسقط : 8 - 12 ديسمبر 2007.
10. عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000.
11. عبد الرحمان بن سليمان الطريبي، القياس النفسي والتربوي، نظريته، أسسه، تطبيقاته، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع الرياض، سنة نشر 1998، ط1.
12. عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة مصر 2002.

13. نزار سعد الدين العربي ابراهيم سليمان فعلف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
14. نور الدين حاروشي، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للنشر الجزائر 2011 .
15. الوكيل محمد السعيد، اقتصاد و ابداع التسيير التكنولوجي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992.

المجلات والمقالات:

1. أنين خالد سيف الدين، وسلامي منيرة، دور مؤسسات تكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة العلوم أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 2، 2012.
2. حاجي عظيمة، متطلبات وأساليب النمو في تشغيل الشباب في ظل اتفاقية الشراكة الأورو جزائرية ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، يومي 13/14 أفريل 2011.
3. حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، العدد السادس عشر - أبريل / نيسان 2003 - السنة الثانية.
4. رنان نزيهة، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، جامعة الجزائر 03 مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية المجلد 14، العدد : 02، السنة : 2020.
5. صالح صالح و أمال شوتري، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة اقتصادية عربية، العدادان 21 و22، 2013.
6. عبد الكريم القرشي ، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، المركز الجامعي لورقة 1998.
7. محمد صالي، فضيل عبد الكريم، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 17 / ديسمبر 2014

8. نصر الدين بن نذير، فائزة بعينيش، دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق التوافق بين مخرجاتها وسوق العمل في الجزائر - جامعة المدية نموذجا"، مجلة الأبحاث الاقتصادية، جامعة البليدة 2 العدد 13 ديسمبر 2015.

المذكرات:

1. حدو محمد، أثر سياسات سوق العمل النشطة على التشغيل في الجزائر دراسة تحليلية وقياسية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص: تحليل اقتصادي وتقنيات كمية 2000-2018، جامعة الجزائر 3- الجزائر -كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية.
2. حميدة جرو، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل - من وجهة نظر إداريي وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية 2014.
3. سامعي توفيق، مدي تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي قطاع المكون أطروحة مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم
4. سعداوي نعيمة، التكوين وأنماطه (دراسة حالة التكوين المهني في الجزائر)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005/2004.
5. قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع تخصص: علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر - بسكرة سنة 2013/2014.

6. ليازيد وهيبة ، التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهرة البطالة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير كلية العلوم الإقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2005.

المواقع:

1. لقاء صحفي لوزير التكوين والتعليم المهنيين محمد مباركي يوم بولاية بتيسمسيلت،

<https://www.aps.dz/ar/economie>

2. موقع العربي، مفهوم التكوين و اهدافه، <https://e3arabi.com>

3. موقع المعاني الجامع في شرح كلمة ولوج، <https://www.almaany.com>

الملاحق

وزارة التعلّم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط



كلية علوم الاجتماعية

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

إستمارة الإستبيان

دور تكوين مهني في وولوج
شباب الجزائري الى سوق العمل

مذكرة لنيل ماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الاستاذ الدكتور

من إعداد الطالب :

* يعقوبي عطالله

* تاج حاج عيسى

الملاحق

استمارة الأسئلة :

المحور الاول أسئلة شخصية:

1- الجنس:

-نكر

-أنثى

2-فئات السن:

من 26 إلى 32 سنة.

من 33 إلى 39 سنة.

من 40 إلى 46 سنة

من 47 الى 53 سنة

3-الاقدمية

-من 1 سنة الى 3 سنوات.

-3 سنوات الى 6 سنوات.

- من 6 سنوات فاكثر.

4-المستوى التعليمي:

-متوسط.

-ثانوي.

الملاحق

-تكوين مهني.

-جامعي

5-ما هو نمط التكوين الذي تقوم بتدرسه ؟

-التكوين عن طريق التمهين

-التكوين الإقليمي

6- ما هو التكوين الذي تفضل تدرسه ؟

- التكوين التطبيقي

- التكوين النظري

- التكوين النظري والتطبيقي

المحور الثاني : التكوين المهني

1- هل ترى أن معيار اختيار التخصص حسب المستوى التعليمي ذا فعالية في تكوين ؟

- نعم

- لا

الملاحق

2- ماهي افضل مدة في تكوين حسب رأيك ؟

6- اشهر

12- شهر

18- شهر

24- شهر

30- شهر

3- هل تخصصات المبرمجة تتلاءم مع ميول ورغبة المتخرجين ؟

نعم.

لا.

4- هل ترى المركز المهني يحتوي على طاقات وخبرات كافية لتكوين الخرجين؟

نعم.

لا.

5- هل وسائل الموجودة بمركز التكوين المهني كافية للحصول على تكوين فعال ؟

- نعم.

-لا.

6- هل ترى ان التكوين المهني يساهم فعلا في تحسين الاداء الخرجين ؟

-نعم.

-لا.

7- هل يهدف مشروع التكوين المهني في المساهمة في تكوين الخرجين المؤهلين في مختلف القطاعات ؟

-نعم.

-لا.

المحور الثالث : سوق العمل

8- هل التكوين المتاح بمركز التكوين المهني يتوافق واحتياجات سوق العمل ؟

-نعم.

-لا.

9- إلى أي حد يساهم التكوين المهني في تحقيق التنمية الاقتصادية ؟

-إلى حد كبير .

-إلى حد ما.

-لا يساهم

10- هل الأنماط تكوينية في المركز تعزز فرص المتخرجين في سوق العمل ؟

-نعم.

-لا.

11- ما هو تقييمك للمتخرجين من مركز التكوين والتحاقهم بسوق العمل ؟

-جيد.

-سيئ.

-حسن.

12- هل هناك تكافؤ بين عدد متخرجي التكوين المهني و متطلبات سوق العمل ؟

الملاحق

-نعم.

-لا.

13- هل ترى ان فرصة خرجي المراكز التكوين المهني اكبر في سوق العمل ؟

-نعم.

-لا.

14- هل ترى أن حاجة سوق العمل هي التي تفرض استحداث أو إلغاء تخصصات بمراكز التكوين؟

-نعم.

-لا.

15- هل يساهم التكوين المهني في الحد من ظاهرة البطالة؟

-نعم.

-لا.

16- هل نجحت الاستراتيجيات التي اتبعتها مراكز التكوين في عملية دفع الشباب الى سوق العمل؟

-نعم.

-لا.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement
Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telouij Laghouat



Faculté des Sciences Sociales
Département des sociologies
Démographie

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عنابة

كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

إلى السيد: ...
الأستاذ ...
الأستاذ ...

الموضوع: طلب ترخيص بالزيارة

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش، وتجسيدا للتعاون بين الجامعة
والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية (العمومية والخاصة) وكذا المؤسسات الثقافية
والاقتصادية وإيماننا بما بضرورة تفتح الجامعة على محيطها، فإننا نلتصم من سيادتكم مد يد
المساعدة للطلبة الآتية أسماؤهم:

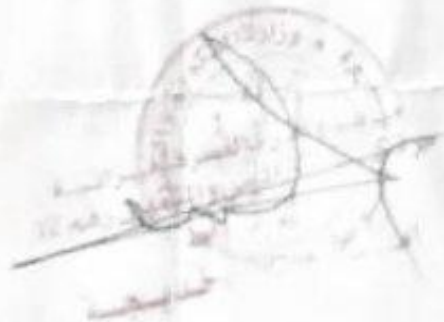
- ...
- ...

في إطار إعداد منكرة التخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع ...
بعنوان: ...

الأخوات: 2013.1.03.1.12

رئيس القسم

[Handwritten signature and stamp of the department head]



ملتمت هذه الشهادة للمعنى استعملها فيما يقول له القانون