



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د في علم الاجتماع تنظيم وعمل

التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم - تيارت -

الإشراف:

زهواني عمر

إعداد الطالبين:

- بلخياطي مباركة

- بلعيد نعيمة

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ مساعد أ	نور الدين أم الرتم
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	زهواني عمر
مناقشا	أستاذ مساعد أ	موهوب مراد

السنة الجامعية: 2021-2022

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى ﴿وَقَالَ رَبُّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾. سورة النمل الآية: 19.

وقوله تعالى: ﴿لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾. سورة إبراهيم، الآية: 07.

الحمد والشكر لله رب العالمين الذي وفقنا وأعاننا وهدانا ويسر لنا أمرنا بإنهاء هذه المذكرة المتواضعة.

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، فالصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف المرسلين.

نتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير إلى الأستاذ الفاضل "زهوا ني عمر" على توجيهاته وإشرافه على هذا العمل والذي لم ييخل علينا بنصائحه في سبيل إخراج هذه المذكرة في شكلها النهائي، فبارك الله فيه وحفظه ووفقه لكل خير وجزاه الله عنا كل خير.

كما نتقدم بالشكر والعرفان إلى جميع أساتذتنا بقسم العلوم الاجتماعية، جامعة ابن خلدون تيارت، ونخص بالذكر الأستاذ "هيشور محمد لمين" والأستاذ "شامي بن سادة" والأستاذ "موهوب مراد" والأستاذ "نوردين أم الرتم" والأستاذ "زيان عبد الوهاب" والأستاذ "بوهدة محمد" الذين لم ييخلوا علينا بتوجيهاتهم ونصائحهم القيمة كما نتوجه بالشكر إلى كل المسؤولين في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني "قادة بلقاسم" تيارت، على حسن استقبالهم ومساعدتهم التي قدموها لنا أثناء إجراء الدراسة الميدانية.

وإلى كل شخص ساعدنا وشجعنا ودعمنا من قريب أو من بعيد على إخراج هذا البحث إلى حيز الوجود ونرجو لهم من الله الأجر والثواب.

إهداء

أولاً لك الحمد ربي على كثير فضلك وجميل عطائك وُجُودك، الحمد لله ربي ومهما حمدنا فلن نستوفي حمدك والصلاة

والسلام على من لا نبي بعده، أهدي هذا العمل إلى:

أمي الحبيبة

أي شيء في هذا اليوم أهدي إليك... يا ملاكي وكل شيء لدي

أهدي تفاعلاً... لم أدرك حقيقته إلا من عينيك

أم أملا... وليس في الأرض أمل كالذي أقرأه في عينيك

أم نجاحاً... ونجاحي الحقيقي تحت قدميك

ليس عندي شيء أعز من الروح... وروحي مرهونة في يديك

أبي الحبيب

يا قلبي... ونبض الحروف حين تلمسها الأنامل

أنت الجواب حين أسأل ما التفاعل

بل الحياة أنت... وما بين النفس والنفس أنت

إخوتي: إيمان، عائشة، أسماء، محمد صالح

الكتابة لا تكفي لأصف كيف أحبكم... أراكم بسمتي... وأرى جمال الأيام أنتم

رفيقات دربي: معراجي حنان، بلعيد نعيمة، سعاد عويد، بشيخ إيمان.

في أفلاك صداقتكم تدور فرحتي... أحبكم

إلى الأصدقاء والأحبة التي جمعتني معهم الحياة الجامعية والصداقة المتبادلة: ابتسام، نسرین، رنده، فاطمة، مباركة،

أمينة، الضاوية، فريدة. عبد العالي الباهي جعلاب، مراد، معروف.

"إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي المتواضع"

مباركة

إهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات، أهدي عملي المتواضع:
إلى كل من أحبهم في الله، يتوق القلب ليخاطب من شذى بذكرهما اللسان وقال فيهما الرحمان:
﴿ وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا. ﴾ الإسراء الآية 23
إلى من أبصرت بها طريق حياتي... واستمدت منها قوتي واعتزازي بذاتي
إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها... إلى من تشاركني أفراحي وأحزاني
إلى نبع العطف والحنان... إلى أجمل ابتسامة في حياتي
إلى أروع امرأة في الوجود: أُمِّي الغالية أطال الله في عمرها
إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة... الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح
إلى الذي وهبني كلما يملك حتى أحقق له آماله
إلى تاج فخر طالما حملته على رأسي، فلك كامل الشكر والعرفان
إلى أعظم وأعز رجل في الكون: أبي الغالي أطال الله في عمرك
إلى سندي في الحياة من يذكروهم القلب قبل أن يكتب القلم، إلى من قاسموني حلو الحياة ومرّها تحت سقف واحد:
أخواتي العزيزات: مخطارية، سعاد، خيرة، خدومة، كريمة
إخوتي الأحباء: رمضان، حكيم، مراد، أسامة
كما أقدم إهداء خاص لكناكيت وبراعم العائلة: بشرى حنان، خديجة ميرال، رنيم، ياسر، عبد الرزاق، أيهم، عبد
العلي، مروان
إلى أحسن من عرفني بهم القدر: أمينة، مباركة، حنان، صديقاتي الحبيبات أتمنى لهم التوفيق والنجاح في حياتهم
إلى كل أساتذة علم الاجتماع "تنظيم وعمل" الذين درسوني
وإلى كل من لم يدركهم قلبي ومن وسعهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي أنتم في الفؤاد حضور

نعيمية

الفهرس

كلمة شكر

الإهداء

مقدمة أ

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

- 1- أسباب اختيار الموضوع 5
- 2- أهمية الدراسة 5
- 3- أهداف الدراسة 6
- 4- الإشكالية 6
- 5- فرضيات الدراسة 8
- 6- مفاهيم الدراسة 8
- 7- المقاربة النظرية 12
- 8- المنهج و التقنيات المتبعة 13
- 9- مجالات الدراسة 16
- 10- الدراسات السابقة 28
- 11- صعوبات الدراسة 36

الفصل الثاني: التكوين المهني و سوق العمل

40	تمهيد:
41	المبحث الأول: التكوين المهني
41	1- تعريف التكوين المهني
42	2-تطور قطاع التكوين المهني
44	3- أهداف التكوين المهني
44	4- مبادئ التكوين المهني
45	5- أهمية التكوين المهني
46	6- هياكل و أنماط التكوين المهني
49	7- خصائص و مكونات نظام التكوين المهني
51	8- صعوبات التكوين المهني
52	المبحث الثاني: سوق العمل
52	1- مفهوم سوق العمل
53	2- أنواع سوق العمل
55	3- مؤشرات سوق العمل
58	4- دور ومميزات سوق العمل
60	5- العوامل المتحكمة في سوق العمل
62	6- عرض العمل والعوامل المؤثرة فيه
63	7- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيه
65	8- واقع سوق العمل في الجزائر
66	9- النظريات المفسرة لسوق العمل
71	خلاصة

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

74	المبحث الأول: خصائص عينة البحث ومناقشة نتائج الفرضية الأولى.....
74	1- خصائص عينة البحث.....
81	2- تحليل نتائج الفرضية الأولى.....
89	3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى.....
92	المبحث الثاني: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
92	1- تحليل نتائج فرضية الثانية.....
98	2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية.....
100	المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
100	1- تحليل النتائج الفرضية الثالثة.....
107	2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.....
108	الاستنتاج العام.....
110	خاتمة.....
112	قائمة المصادر والمراجع.....
	الملاحق.....

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
74	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
75	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
76	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
77	توزيع أفراد العينة حسب التخصص	04
78	توزيع أفراد حسب المنصب الحالي	05
79	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	06
79	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية	07
80	توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية	08
80	توزيع أفراد العينة حسب الأجر	09
81	الحجم ساعي و نوعية التكوين	10
81	مدة التكوين كفايتها للإمام بالتخصص	11
82	الطرق أكثر استخدمها في البرامج التكوينية	12
83	مدى توافق التخصصات الموجودة في المعهد مع حاجة المجتمع	13
84	معهد التكوين المهني يوفر تكوين نوعيا	14
85	تقييم مدى استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين	15
85	وجود خرجات ميدانية مبرمجة من طرف معهد التكوين المهني	16

86	وجود اتفاقيات بين معهد التكوين المهني و المؤسسات الإنتاجية و الخدمائية	17
87	العلاقة بين تخصصات الأساتذة المكونين والحجم الساعي للتكوين النظري و التطبيقي	18
88	العلاقة بين مدى استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين والتخصصات الموجودة في المعهد	19
92	التحضير الجيد للحصص التطبيقية	20
92	تقييم الأجهزة و الوسائل مقارنة بالمستجدات التكنولوجية	21
93	تجهيز المعهد بوسائل وفق اقتراحات من مؤسسات سوق العمل	22
93	طبيعة التكوين في المعهد	23
94	الطرق استعمال الأجهزة و الوسائل بالنسبة للمتكونين	24
95	التناسب بين الوسائل الموجودة بالمعهد مع عدد المتكونين	25
96	العلاقة بين التقييم الأجهزة و الوسائل مقارنة بالمستجدات التكنولوجية والتحضير الجيد لحصص التطبيقية	26
97	العلاقة بين تناسب الوسائل مع عدد المتكونين و تقييم الأجهزة مقارنة	27

	بالمستجدات التكنولوجية	
100	الرضا عن التخصص المدرس	28
101	صعوبات التدريس بالنسبة للأساتذة المكونين	29
102	تصور سلوكيات المتكونين	30
102	تناسب الجهد المبذول مع الأجر	31
103	القيام بالعمل الإضافي خارج المعهد التكوين المهني	32
103	الاقتراحات المناسبة حتى يصبح التكوين مهني فعال	33
105	العلاقة بين صعوبات التدريس و رضا الأساتذة المكونين عن التخصص	34
106	العلاقة بين كفاية الأجر و الجهد المبذول مع الأجر	35

ملخص:

قمنا بدراستنا في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت، وتمحورت الدراسة في التساؤل المركزي التالي: هل يساهم التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل من خلال الإلمام ببعض الجوانب المتعلقة بالمتغيرين، والتعرف على طبيعة التخصصات داخل المعهد ومدى توافقها مع حاجة المجتمع، وأيضاً توضيح أهمية ودور معهد التكوين المهني، والرغبة في معرفة الصعوبات التي تعرقل سير العملية التكوينية في المعهد، تراوحت مدة الدراسة الميدانية من 5ماي إلى غاية 20ماي من سنة 2021-2022، وطبقت الدراسة على عينة قوامها 42 أستاذ من أساتذة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم-تيارت-، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاستعانة بمجموعة من الأدوات هي الاستمارة التي انقسمت إلى 4 محاور تضم 29 سؤال، بالإضافة إلى الملاحظة، وتم استخدام المنهج الوصفي في عملية جمع المعلومات وتحليلها، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم التنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية، وعدم توافق الوسائل والإمكانيات الموجودة في المعهد مع الجانب الميداني، إضافة إلى عدم وجود تناسب بين واقع الأساتذة المكونين ونوعية التكوين ودليل ذلك وجود العديد من الصعوبات تعرقل السير الحسن للتكوين.

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني، سوق العمل، المتربصين، الكفاءة.

Abstract :

Our study at the National Institute for Vocational Training, led by Belgasem Tiaret, focused on the following central question: Does vocational training contribute to meeting the needs of the labor market?

The study was conducted in a sample of 42 professors of the National Institute for Vocational Training, led by Kassim Tayart. In order to achieve the objectives of the study, a set of tools was used, namely the form, which was divided into four axes of 29 questions. In addition, the curriculum was used in order to collect information on the results of the study and the environment. The means and capabilities at the Institute are not compatible with the field side, in addition to the lack of proportionality between the reality of the constituent professors and the quality of training. This is evidenced by the many difficulties that impede the proper functioning of the training.

keywords: vocational training, labor market, predators, efficiency.

مقدمة

للتكوين المهني أهمية بالغة في معظم المجتمعات ،باعتباره مجالا فعالا لاستثمار الموارد البشرية عن طريق تكوينها وتأهيلها لما يخدم احتياجات سوق العمل ،من يد عاملة ذات كفاءة وفعالية ،ومن ثم تحقيق التنمية الشاملة في مختلف المجالات ،كما له دور كبير في تزويد الأفراد بالمهارات والمعلومات والمعارف و الاتجاهات التي ترتقي بأدائهم في ميدان عملهم مستقبلا.

والجزائر كغيرها من الدول تواجه تحديات وصعوبات، كتندي مستوى التكوين المهني و مخرجاته التي لا تواكب متطلبات سوق العمل ،وينعكس هذا سلبا على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية من خلال تزايد البطالة، وللنهوض بهذا القطاع ينبغي اتخاذ إجراءات مناسبة في ظل المتغيرات التقنية والتكنولوجية السريعة وما ينتج عنها من تغيرات، في المهن ووسائل وأساليب الشغل وذلك من خلال تحديث البرامج والتعديل في المناهج والطرق البيداغوجية التي تحتاج إليها ،وتوفير الشروط المادية من هياكل وأجهزة بنوعيتها الكمية والنوعية ،بغرض تحسين وتكوين متربصين مدربين قادرين على التكيف مع المستجدات التكنولوجية وتحقيق التوازن بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات الفعلية لسوق العمل،والتي ما فتئت قاعدته تزداد وتتسع طلبا للجوودة والإتقان ،تختلف مستوياته في ذلك بمستويات الدول ، فكلما كانت الدولة ذات قفزة في التطور التكنولوجي والاقتصادي ،إلا وكان ذلك نتيجة حتمية لمجهوداتها الجبارة في الاعتناء بمجال التكوين المهني وفق مخططات تقنية مدروسة أساسها (الدقة،المهارة،الفعالية) التي يحصل عليها المتربصون وذلك بتكوينهم في تخصصات لها وجود في بيئة العمل .

وتأسيسا لما ذكرناه سابقا تحاول الدراسة الحالية المتعلقة بالتكوين المهني وعلاقته بسوق العمل، تشخيص الواقع الفعلي لهذه الظاهرة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت ، ولتحقيق هذا المسعى انقسمت الدراسة إلى ثلاثة فصول ونذكرها فيما يلي :

الفصل الأول:يتضمن الإطار المنهجي للدراسة ،ثم التطرق فيه لأسباب اختيار الموضوع ،أهمية الدراسة،أهداف الدراسة،إضافة إلى إشكالية البحث وفرضيات،ومفاهيم الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: انقسم إلى مبحثين:

في المبحث الأول تطرقنا لماهية التكوين المهني وذلك بعرض مفصل عن مفهومه، تطوره، ومبادئه وأهميته، هيكله، خصائصه، وصعوباته.

في المبحث الثاني: لقد تم فيه عرض كل من مفهوم سوق العمل، أنواعه، مؤشرات، دوره، مميزاته، العوامل المؤثرة فيه، والنظريات المفسرة له.

الفصل الثالث: يتضمن الجانب الميداني للدراسة ولقد استعرضنا فيه خصائص عينة البحث، تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات الثلاثة، ثم الاستنتاج العام.

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع

2-أهمية الدراسة

3-أهداف الدراسة

4-الإشكالية

5-فرضيات الدراسة

6-مفاهيم الدراسة

7-المقاربة النظرية

8-المنهج والتقنيات المتبعة

9-مجالات الدراسة

10-الدراسات السابقة

11-صعوبات الدراسة

1-أسباب اختيار الموضوع

إن الاهتمام بمسألة التكوين المهني لم تأتي وليدة صدفة بل جاءت نتيجة التطور الكبير والسريع في مجال المعلوماتية ونابع من اهتمامات الباحث ومن القراءات المتعددة لهذا الموضوع ومن قناعة الباحث بالأهمية الكبرى التي يكتسبها قطاع التكوين المهني في التنمية وبناء المجتمعات وتطورها، ومن هنا برزت أهمية هذا الموضوع خصوصا وأن الإنسان أصبح يمثل رأس مال بشري وعامل استثمار لا يستهان به في تحقيق متطلبات سوق العمل. كما كان اختيار هذا الموضوع استجابة لأسباب أخرى يمكن إبرازها فيما يلي:

★ الأسباب الذاتية:

- الميول والرغبة لتقدم دراسة علمية يستفاد منها في الحياة المهنية.
- الاطلاع على مدى اهتمام معهد التكوين المهني بتنمية وتطوير قدرات ومهارات المتربصين وكيفية تكوينها حسب التطورات والتغيرات الحديثة التي تفرضها متطلبات سوق العمل.
- السعي للتعرف على مصير مخرجات التكوين المهني.
- الفضول لمعرفة كيفية تطوير التكوين المهني في المعهد من أجل إنتاج يد عاملة مؤهلة وأكثر مهارة.

★ الأسباب الموضوعية:

- ومن بين الدوافع التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو حدثته واستجابته للأوضاع الراهنة.
- محاولة التحقق من فرضيات الدراسة.
- يعتبر التكوين المهني أحد أهم الموضوعات التي يمكن دراستها في الواقع، حيث يمثل موضوعا متجددا باستمرار نظرا للتغيرات العلمية والتكنولوجية التي تحصل في مختلف المجالات.
- تبرز مكانة التكوين المهني في مدى تمكن المتكويين من التكيف والاندماج في الحياة المهنية داخل بيئة العمل.
- التعرف على طبيعة النشاطات والدروس المقدمة من طرف معهد التكوين المهني.

2-أهمية الدراسة:

إن كل بحث علمي له من الأهمية والقيمة العلمية ما يجعله سببا للدراسة، وهذا البحث العلمي حاول تسليط الضوء على العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل. ومن هنا برزت أهمية الدراسة فيما يلي: تبين الدور الفعال

للتكوين المهني في تجسيد الأهداف المرجوة لأي مؤسسة والاهتمام بعملية التكوين المهني كوسيلة لتنمية قدرات ومهارات المتربصين من أجل تحقيق متطلبات سوق العمل والتعرف على إحدى المؤسسات الأساسية في المجتمع وسوق العمل ألا وهي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، بالإضافة إلى اكتشاف ما إذا كان المكون واع بأهمية التكوين المهني كأداة لمواكبة تطورات سوق العمل، وأيضاً ما إذا كانت التخصصات الموجودة في المعهد تلقى إقبالاً من طرف طالبي التكوين وإبراز العلاقة بين المكونين والمتكونين واحتياجات سوق العمل .

3-أهداف الدراسة:

إنَّ أي باحث يقوم بدراسة أو يبحث علمي لا بد عليه أن يكون له هدف أو مجموعة من الأهداف المحددة يرحوا بلوغها من خلال بحثه، أو التطرق إلى أهم تأثيراتها على الواقع الاجتماعي ولهذا تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة التخصصات داخل معهد التكوين المهني ومدى توافقها مع حاجة المجتمع.
- محاولة مقارنة الواقع الحاصل في مجال التكوين المهني ومدى تطابقه مع التخصصات الموجودة في سوق العمل.
- دراسة واقع التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل، من خلال الإلمام ببعض الجوانب المتعلقة بالمتغيرين.
- توضيح دور معهد التكوين المهني في تلبية متطلبات سوق العمل.
- الرغبة في معرفة الصعوبات التي يواجهها معهد التكوين المهني .

4-الإشكالية:

شهد العالم تحولات واسعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية أدت إلى ظهور مهن ووظائف جديدة تتطلب إعداد يد عاملة متخصصة وأكثر كفاءة، حيث لقي التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين نظراً لأهميته والدور الفعال لما يوفره من فرص لتكوين الأفراد الموجهين إلى الحياة المهنية وتجنبيهم البطالة والانحراف ودجهم في المجتمع، كما ينظر له كفرصة لإيجاد عمل في المستقبل عن طريق التعلم المستمر حول مهنة أو حرفة ما وإتقانها في فترة زمنية محددة وبذلك حصولهم على شهادات تجعلهم أفراداً فاعلين لدخول سوق العمل الذي يمثل تفاعل العرض والطلب بين مؤسسة التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية(الإنتاجية، الخدمانية) على اليد العاملة المؤهلة كما

ونوعاً، كما أنه مسؤول عن توزيع العمل والوظائف والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة، حيث سعت مؤسسات التكوين المهني لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي في ميدان العمل ، من خلال تنمية قدرات الأفراد وإعداد برامج متنوعة تتوافق مع ظروف كل فئة، والمتمثلة في المقررات والمواد في مختلف التخصصات وتكييفها مع البيئة الاجتماعية المحلية التي تمثل منطقة فلاحية بالدرجة الأولى أكثر منها صناعية، واستحداث بعض التخصصات المطلوبة في السوق كالفندقة والسياحة، وبرمجة نشاطات ودروس وفق حجم ساعي محدد، كما يتلقى المتكون برنامج نظري وتطبيقي يعتمد على خرجات ميدانية، وتربصات في المؤسسات الاقتصادية إضافة إلى إبرام اتفاقيات بين مؤسسة التكوين المهني والمؤسسات (الخدمائية، الإنتاجية) وأيضاً دراسات مشتركة بين مكاتب التشغيل ومؤسسة التكوين المهني حول عدد المتربصين، والمناصب الشاغرة وإمكانية التوظيف، ونجاح البرامج يتطلب الاعتماد على أساليب مختلفة (محاضرات، ندوات، دراسة حالات المؤسسات) كما يستوجب توفير الكتب والمراجع لمساعدة المتكون في البحث العلمي وفقاً لذلك وضع برامج مرنة قابلة للتغيير المستمر في ضوء متطلبات سوق العمل.

لنجاحة التكوين واستيعاب محتوى البرامج التكوينية يستوجب توفير كل الوسائل والإمكانات الضرورية من قاعات، وورشات وتزويدها بمختلف الأجهزة والآلات التقنية والتعليمية الحديثة (الحواسيب) وإدخال بعض التقنيات (إعلام آلي، الأنترنت) وتدريب المتكون عليها والتحكم فيها من أجل تطبيقها وممارستها في الجانب الميداني الذي يتميز بنوع من التطور على مستوى الوسائل وبذلك تسعى الدولة لتقديم نفقات تعبر عن الميزانية التي تنفقها مؤسسة التكوين المهني لتحديث وتجديد التجهيزات المتنوعة والتي تساهم في فعاليته. وتبعاً لذلك فنوعية التكوين ومدى فعاليته ترتبط بواقع الأساتذة المكونين، فالتأطير والانتقاء الأحسن لهم وتمتعهم بكافة الأساليب الحديثة تأهلهم لإعطاء مادة تكوينية بشكل فعال وعملي، كما أن تناسب المواد التي يدرسونها مع المؤهل العلمي وشهادتهم تساهم في تحسين طرائق التدريس، كذلك ساعات العمل تؤثر في أدائهم ومردودهم في العمل، إلى جانب توفر الظروف الفيزيائية (نوعية الإضاءة، الوسائل التعليمية، مكاتب، التهوية...) كلها تحدد مستوى نجاح العملية التكوينية، ومن خلال ما تم ذكره فإن تلبية احتياجات سوق العمل أصبح خاض لمعيار المؤهلات والكفاءة التي لا تتحقق إلا بوجود منظومة تكوين قادرة على إنتاج متربصين يتميزون بالقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. وعليه فمشكلة الدراسة تتمحور حول التساؤل الرئيسي الآتي:

- هل يساهم التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل؟

وهذا التساؤل بدوره تتفرع عنه مجموعة من الأسئلة الفرعية هي كالتالي:

- هل هناك تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية؟
- هل تتوافق الوسائل والإمكانيات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني؟
- هل يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين؟

5-فرضيات الدراسة:

- هناك تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية.
- تتوافق الوسائل والإمكانيات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني.
- يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين.

6-تحديد مفاهيم الدراسة:

1. مفهوم التكوين المهني:

يعرفه بوفلجة: على انه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية بأداء مهنة معينة.¹

أما بلقاسم سلاطنية فيرى أن التكوين المهني هو إعداد أفراد إعداداً مهنياً وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجهم واكتسابهم مهارات جديدة.²

التعريف الإجرائي: من خلال ما تقدم نستطيع أن نعرّف التكوين المهني على أنه مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى ضمان اكتساب المعرفة والمهارات من أجل التوجهات اللازمة لأداء مهنة أو مجموعة من الوظائف.

¹ بوفلجة غياث، التربية والتكوين المهني، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص22،

² بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني والتنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد01، نوفمبر 2001، ص02،

2. المفاهيم الخاصة بالتكوين المهني:

تعريف الكفاءة: هي مزيج للمعارف النظرية والمعرفة العملية والخبرة (الممارسة)، حيث إن الوضعية المهنية هي الإطار أو الوسط الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها.

وتعرف المجموعة المهنية الفرنسية (MEDEF) الكفاءة بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوك التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم يتعين على المؤسسة تحديدها وتقويمها وقبولها وتطويرها.¹

تعريف التعليم: إن للتعليم دور كبير في رقي الأمم وتحضّرها، فالجتمتع بدون تعليم معناه بدون إنتاج، وعرف التعليم على أنه: كل سلوك ومهارة ذهنية نظرية، أو تطبيقية اقترنت بالمعرفة وتحوّلت إلى فعل واع وهو جزء من التربية.²

تعريف التعلّم: هو العملية التي نستدلّ عليها من التغيرات التي تطرأ على سلوك الفرد، أو العضوية والتي تنجم عن التفاعل مع البيئة أو التدريب أو الخبرة.³

تعريف التدريب: هو عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصمّمة من أجل تعليم الموظف كيف يؤدي أعماله الحالية في مستوى عال من الكفاءة من خلال تطوير وتحسين أدائه.⁴

¹ كشاط أنيس وبرياش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسة الحديثة لإدارة الموارد البشرية، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، جامعة سطيف، ديسمبر 2017، ص 300.

² الكشيري فاضل بن حميدة، دور التربية في توحيد الأمة، بدون طبعة، دار الهدى، لبنان، 2005، ص 63-64.

³ نشواتي عبد المجيد، علم النفس التربوي، الطبعة 04، دار الفرقان، الأردن، 2003، ص 274.

⁴ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة 01، دار وائل للنشر، 2005، ص 438.

مفهوم سوق العمل:

يعطي كودمان تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي فيعرفه: "بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين".

يرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة أمثال هيكرز أن أسواق العمل تشبه تماما أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد وأمثلة هذه الأسواق كثيرة منها سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي، سوق السلعة ويفترض الاقتصاديون تجانس العمل وانعدام تكاليف النقل كذلك تكاليف الإعلان عن العمل وتوفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.¹

التعريف الإجرائي: يعتبر سوق العمل من بين الركائز الأساسية في النظرية الاقتصادية ويمثل نقطة تبادل العرض والطلب لتقدم خدمات مختلفة مقابل أجور محددة من أجل التوازن في عروض العمل والطلب عليها.

المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

الإنتاج: هو كل عملية تسعى إلى خلق منفعة سواء كانت شكلية أو زمنية أو مادية أو ثقافية وذلك باستخدام الموارد الاقتصادية.

الإنتاجية: كما يعرف صلاح شتوا في الإنتاجية على أنها النسبة بسن الكمية المنتجة من السلعة والعمل المستخدم في إنتاج الكمية.²

التخصص: هو علم المعلومات وهو العلم الذي يدرس خواص المعلومات وسلوكها والعوامل التي تحكم تدفقها ووسائل تجهيزها لتسيير الاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن وتشمل أنشطة تجهيز إنتاج المعلومات وبثها وتجميعها وتنظيمها واختزانها واسترجاعها.³

¹ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 11،

² محمد صالح المؤذن، مبادئ التسويق، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 100-101،

³ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص 12-13،

الأجور: هو ما يتقاضاه الفرد من المنظمة مقابل الجهد والمساهمة التي يعطيها لها، وتعتبر الأجور بمثابة الوسيلة التي تمكن الفرد من الحصول على دخل ما، في الوقت الذي يمثل فيه عنصرا من عناصر التكلفة المنظمة.¹

المفاهيم الخاصة بالفرضيات:

تعريف وسائل العمل: هي الأدوات أو الآلات التي تجعل العمل أكثر إنتاجية أي تحقق القيمة الفعلية للعمل.²

تعريف المؤسسة الاقتصادية: هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة بها من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها.³

التنسيق: هو العملية التي تحقق التكامل والتناغم بين جهود الأفراد والجماعات العاملين في المنظمة بهدف تحقيق فاعليتها، أي تحقيق أهدافها بكفاية.⁴

تعريف البرامج التكوينية: تعرف البرامج على أنها سير العمل الواجب القيام به لتحقيق أهداف مقصودة كما يوفر الأسس الملموسة لإنجاز الأعمال وتحدد نواحي النشاط الواجب القيام به خلال مدة معينة.

أما تعريف برامج التكوين فهي ما يزود به المتربص من معلومات نظرية وأخرى تطبيقية تنمي مهاراته وترفع من مستوى أدائه فتجعل منه بعد التخرج قادرا على الاندماج مهنيا وبدون صعوبات.⁵

تعريف البيئة الاجتماعية: هي مجموعة من النظم والقوانين التي تتحكم في تنظيم العلاقات بين الأفراد داخل النظم الاجتماعية المختلفة الاقتصادية، السياسية، الثقافية والدينية... إلخ

كما يقصد بها كل ما أضافه الإنسان من عناصر بيئية نتيجة تفاعله واستغلاله لموارد البيئة الطبيعية.¹

¹ محمد صالح المؤذن، مرجع سابق، ص100-101،

² علي حليفي، مدخل إلى علم الاقتصاد، الطبعة 01، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص196،

³ عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، الطبعة 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص24،

⁴ حنا نصر الله وآخرون، مبادئ في العلوم الإدارية الأصول والمفاهيم المعاصرة، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص215،

⁵ أعمار فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، مجلة المحترف، العدد 05، جامعة زيان عاشور الجلفة، معهد علوم وتقنيات

النشاطات البدنية والرياضية، سبتمبر 2014، ص49،

كما يشير المصطلح أيضا إلى المجتمع من حيث كونه مجالا لمناشط الأفراد والجماعات بالإضافة إلى النظم والصور والأنماط والعمليات الاجتماعية.²

7- المقاربة النظرية:

★ البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية إلى المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها وان هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق أن يوجهها إذا ما أراد البقاء وطالما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فان البنائية الوظيفية أعارت أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة، وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الأفراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على توازن واستقرار النسق.

إن عملية التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة.

فمن خلال إعداد الأفراد وسن السياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول إلى الغايات المحددة وعلى هذا الأساس يصبح التكوين إحدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل لتحقيق أهداف التكامل فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها وأهدافها وهذا ما سعى إلى تحقيقه أنصار اتجاه النسق الاجتماعي الذين حاولوا الإجابة عن سؤالين أساسيين هما:

✓ كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه؟

✓ كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به؟

¹ بوسالم زينة، البيئة ومشكلاتها قراءة سوسولوجية في المفهوم والأسباب، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2019، ص249،

² مصطلح الصالح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، الطبعة 01، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، 1999، ص500،

دراسة العلاقات التبادلية بين أربع متغيرات أساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، الشكل التنظيمي) إلا أنهم أعاروا أهمية خاصة إلى مسألة إعداد المشاركين في التنظيم وهذا الإعداد يتطلب تكويننا مستمرا ومن ثم يمكن القول بأن البنائية الوظيفية نظرت إلى هذا المتغير كعنصر بنائي في التنظيم يحقق التناغم والتوازن.¹

8- المنهج والتقنيات المتبعة:

منهج الدراسة: إن اختيار منهج من مناهج في البحوث العلمية ومنها البحوث الاجتماعية فلا يتم إلا وفق طبيعة الموضوع المبحوث.

إن مناهج البحث تعتبر طريقة يعتمد عليها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم وهذه الطريقة تختلف باختلاف البحوث وتبا بتنوع الأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها.

وفي ضوء طبيعة الموضوع والأهداف التي نسعى إلى تحقيقها فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يستخدم بغية معرفة كل حيثيات جوانب الظاهرة موضوع الدراسة والتحليل بواسطة الاعتماد على دراسات استطلاعية سابقة ودراسات شاملة حول الظاهرة من أجل الوصول إلى معرفة دقيقة وبنوع من التفصيل عن مختلف مكونات الظاهرة، تمكننا من التنبؤ لما ستؤول إليه النفس الظاهرة مستقبلا، بحكم أن الظاهرة الاجتماعية تتميز بالتغير الزماني والمكاني المستمر حيث يركز المنهج الوصفي على جملة من الأهداف: جمع معلومات حقيقية مفصلة للظاهرة موضوع الدراسة، توضيح الظواهر الأخرى التي تتأثر فيها، مقارنة وتحديد طبيعة العلاقة بين الظاهرة المدروسة وغيرها من الظواهر المحيطة بها.

وعليه فالمنهج الوصفي هو تلك الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسته لظاهرة اجتماعية وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات الضرورية بشأن الظاهرة وتنظيمها وتحليلها من أجل الوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها.

¹ قوبجبل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين قالة بطولقة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص 39-40،

وبالتالي فهو المنهج المناسب لتقصي ظاهرة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل، فهو يركز على وصف دقيق وتفصيلي للظاهرة كما أنه يكشف العلاقة بين المتغيرات الموجودة في الفرضيات وبين أبعادها المختلفة، وتفسيرها ومحاولة الوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع.¹

العينة وكيفية اختيارها:

تشكل العينة في البحث العلمي دعامة أساسية باستقصاء المعلومات والمعطيات من الواقع، دون الابتعاد عن الواقع المراد معرفته.

لهذا تعرف على أنها تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذا هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة قد تكون أشخاصا، كما تكون شوارع أو مدنا أو غير ذلك.

طبيعة الموضوع التكوين المهني وسوق العمل هو ما جعلنا نختار المعاينة النمطية، حيث لاحظنا أن هناك تشابه بين مختلف مؤسسات التكوين المهني بولاية تيارت- من حيث التخصصات والبرامج وعلاقتها بسوق العمل و من حيث الاتفاقيات والتنسيق بين احتياجات سوق العمل ومخرجات التكوين، وتوجهنا للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم باعتباره صورة نمطية لمجتمع البحث ونموذج مثالي لدراستنا الحالية، لذلك وزعنا الاستمارة على كل الأساتذة المكونين في المؤسسة محل الدراسة الذين يقدر عددهم ب43 أستاذ، ينقسمون على التخصصات المذكورة في محور البيانات الشخصية وتم استرجاع 42 استمارة من أصل 43.²

تقنيات الدراسة: (أدوات جمع البيانات)

الملاحظة: أداة من أدوات البحث العلمي الشائعة العديد من الدراسات والبحوث الاجتماعية، خاصة تلك المتعلقة بالدراسات الاستطلاعية أو الوصفية.

¹ عبد الناصر جندي، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 200-201،
² موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط02، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 311-

يمكن تعريفها على أنها نشاط يقوم به الباحث خلال المراحل المتعددة التي يمر بها بحثه، فهو يجمع الحقائق المتعلقة التي تساعده في تحديد المشكلة وذلك عن طرق ما يراه بعينه أو ما يسمعه بأذنه وبكافة حواسه الأخرى.

وهناك من يعرفها بأنها الانتباه العفوي إلى حادثة أو ظاهرة في ظرفها الطبيعية دون إخضاعها للضغط العلمي.

وتعرف أيضا أداة علمية تستخدم في جمع البيانات حول موضوع معين عن طريق الباحث سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو بطريقة عفوية.

وقد تم الاعتماد على الملاحظة السوسولوجية البسيطة كأداة لجمع المعلومات من اجل تحديد موضوع الدراسة وكذا معرفة مدى تجاوب أساتذة التكوين، مع أهداف البحث، من خلال الزيارات الاستطلاعية وكذلك توزيع الاستمارات على الأساتذة.¹

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة وسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث من خلال مجموعة من الأسئلة المطبوعة لاستمارة خاصة يطلب من المبحوث الإجابة عليها، وتعد الاستمارة دليل مرشد يمكن الباحث الاجتماعي من استجواب أفراد العينة بطريقة صحيحة وسليمة وهادفة.²

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على استمارة بهدف الحصول على حقائق ومعلومات موضوعية وصحيحة، وقد تم إعداد الاستمارة على النحو التالي:

- بناء الاستمارة على أسئلة مغلقة ومفتوحة.
- احتواء الاستمارة على أسئلة تحتوي على بدائل، وتتضمن أسئلة يكون للمبحوث حرية الإجابة.
- وضوح أسئلة الاستمارة.

¹ عامر مصباح، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 123-125،

² أحمد عياد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006، ص 121،

- توزيع الاستمارة على أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة، حيث تتضمن الاستمارة 29 سؤالاً موزعة على أربعة محاور أساسية:
- **المحور الأول:** يضم 09 أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية للمبحوثين: الجنس، السن، المستوى التعليمي، التخصص، المنصب الحالي الذي تشغله، الأقدمية في العمل، الوضعية المهني، المنطقة السكنية، الأجر.
- **المحور الثاني:** يضم 08 أسئلة متعلقة بالفرضية الأولى بالدراسة الأولى والتي مفادها: التنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية.
- **المحور الثالث:** يضم 06 أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية والتي مفادها: توافق الوسائل والإمكانات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني.
- **المحور الرابع:** يضم 06 أسئلة متعلقة بالفرضية الثالثة والتي مفادها: يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين.

9- مجالات الدراسة:

تعتبر مجالات الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي، وذلك بما تكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية، حيث يتفق كل من المشتغلين بمناهج البحث الاجتماعي أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية هي:

المجال الجغرافي، المجال البشري، المجال الزمني.

➤ **المجال الجغرافي:** يقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت هذه الدراسة فقي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت، هو عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالاستقلال المالي والاستقلال الإداري، له أهمية كبيرة في تكوين التقنيين السامين (المستوى 05) في مختلف الشعب والتخصصات. أنشأ هذا المعهد المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم تيارت بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 236/90 المؤرخ في 1990/07/28، المتضمن تحويل مؤسسات التكوين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني (ج. ر رقم: 32 الصادرة بتاريخ: 1990/8/1) وكذا المرسوم التنفيذي

235/90 المؤرخ في 1990/07/28 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في

التكوين المهني.

موقع المعهد: يقع المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم بالجهة الجنوبية لوسط مدينة تيارت،

بالضبط بمحاذاة الطريق الوطني رقم: 14 (طريق فرندة)، حيث يحده:

- الجنوب: محطة سيارات الأجرة.

- الشمال: ثانوية محمد بن عبد الكريم ومتوسطة ولد بن براهيم سعيد.

- الشرق: بنايات.

- الغرب: الطريق الوطني رقم 14.

كما يتربع المعهد على مساحة إجمالية قدرها 05 هكتار، إذ تقدر المساحة المبنية بـ 1.50 هكتار.

الهيكل الإداري والبيداغوجية للمعهد: يتوفر المعهد على الهياكل التالية:

✓ عدد المخابر 10:

-04 مخابر للإعلام الآلي.

- 03 مخابر للإلكترونيك.

- 02 مخبر للصيانة، عتاد الإعلام الآلي.

- 01 مخبر للكهرباء المعمارية.

✓ عدد الورشات 04:

- 01 ورشة التكييف والتبريد.

- 01 ورشة صيانة الأجهزة الأوتوماتيكية.

- 01 ورشة كهروتقني.

- 01 ورشة لصيانة العتاد الطبي.

* عدد قاعات التدريس: 18.

* قاعة المحاضرات بطاقة استيعاب تقدر ب 300 مقعد (مكان).

* قاعة مخصصة للأرشيف.

* موقف للسيارات Parking.

* داخلية (ذكور وإناث) بطاقة نظرية: 520 سرير، بطاقة استيعاب حقيقية: 311 داخلي منهم 43 من الأجانب.

* مطعم بطاقة 400 وجبة يوميا، يضم "مطبخ مجهز بغرفتين (02) مكيفتين للتبريد.

* مكتبة غنية بالكتب لمختلف التخصصات والشعب المدرسة في المعهد (حوالي 8214 مرجع "مؤلف") وقاعة للمطالعة.

* كما يضم المعهد أكاديمية CISCO، حيث يتم تكوين الطلبة في مجال الشبكات المعلوماتية، ويوفر المعهد في هذا المجال أربع مستويات هي:

CCNA01: Initiation aux réseaux

CCNA02: Notions de base sur le routage et la commutation

CCNA03: Evolutivité des réseaux

CCNA04: Connecter les réseaux

* زيادة على توفر مختلف وسائل الترفيه الرياضية والثقافية: ملعب، قاعة ألعاب نادي للطلبة، قاعة للانترنت ... إلخ.

* بالإضافة إلى توفر مجموعة من وسائل النقل المختلفة والتي تضم:

- شاحنة من نوع (TOYOTA).

- حافلة نقل (26 مقعد) من نوع (TOYOTA).

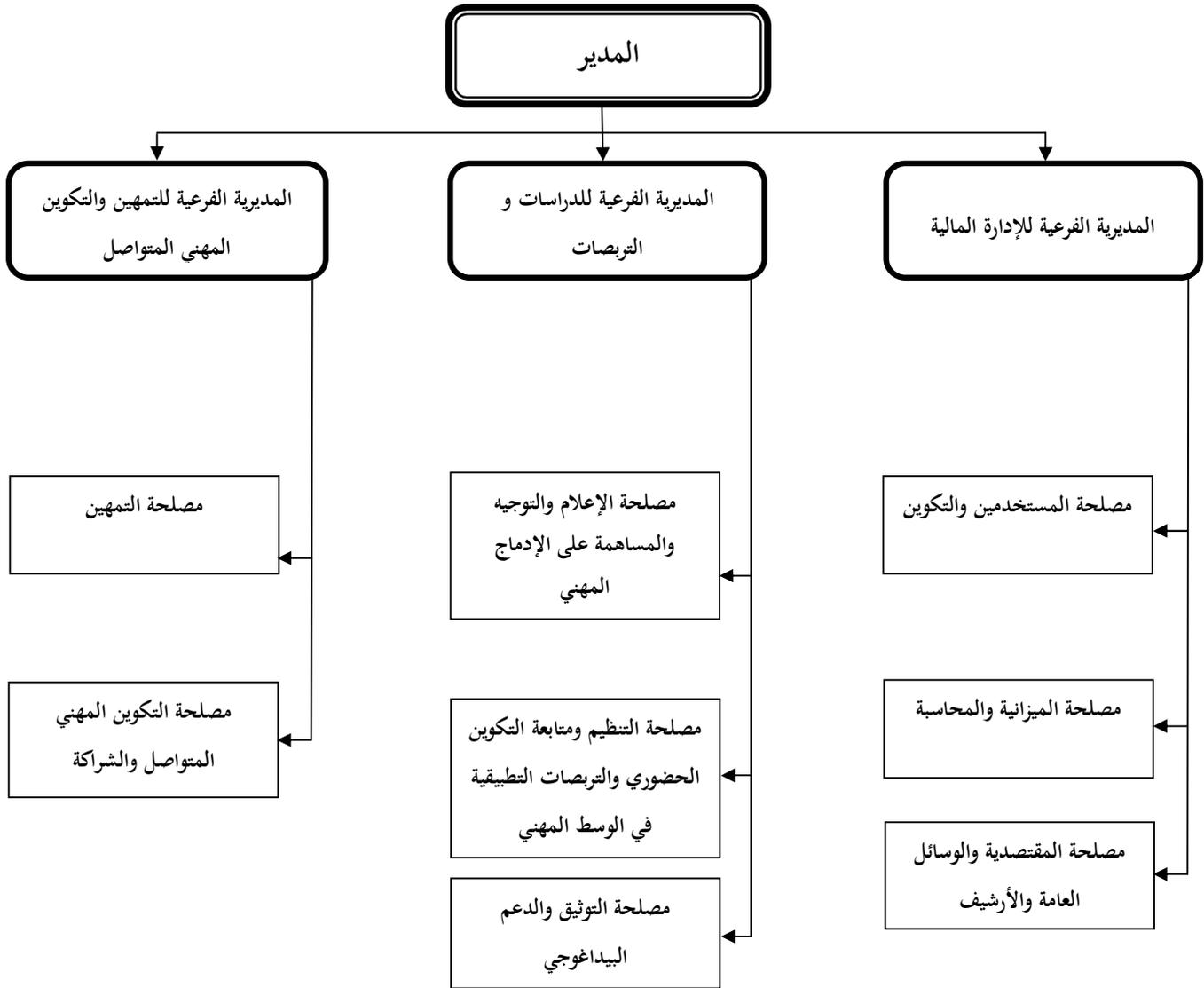
- سيارة نفعية من نوع هيونداي (HUANGHAI) PRINCE 2,0"

.L'ESSENCE"

الهيكل التنظيمي للمعهد والمهام القانونية لمختلف مصالحة:

إن المعهد عبارة عن نظام مركب ناتج عن التنسيق بين مختلف الإمكانيات المتوفرة فيه، وحتى يكون المعهد مسير بشكل فعال وجب أن يقسم نشاطه على مجموعة من المديرات والمصالح تكون مرتبطة ومتجانسة فيما بينها، حتى تسمح بتوجيه هذه الإمكانيات والموارد البشرية المتاحة، وفق هيكل كلي هو في الحقيقة تركيب لمختلف وظائف المعهد المتميزة.

أولاً: الهيكل التنظيمي للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - قادة بلقاسم - بتيارت:



ثانيا: المهام القانونية لمختلف مصالح المعهد:

1- المديرية العامة : المدير هو المسؤول الأول في التسيير والتنظيم كمرقب لكافة المصالح، ومن مهامه: الإشراف على كل النشاطات الداخلية والخارجية، وتوجيه المرؤوسين لإنجاح الأهداف المسطرة للمعهد، والتوعية الدائمة للمرؤوسين، بالإضافة إلى التسيير الإداري، المالي، التقني والتربوي، وكذا المراقبة لكل مكونات المعهد البشرية منها والمادية.

2- السكرتارية (الأمانة العامة): وظيفتها تأمين النظام وحفظ الرسائل وأسرار المديرية العامة، والمساعدة في المهام الإدارية (مع المدير والمدير الفرعي للإدارة والمالية)، واستقبال وتسجيل البريد الوارد والمكالمات والتكفل بإرسال وتسجيل البريد الصادر.

3- المديرية الفرعية للدراسات والتربصات: توكل لها مهمة المصاحبة والتأطير والتتبع الميداني للمكون والمتكون على حد سواء، بالنسبة للتكوين المهني الأولي، إذ تضم ثلاثة (03) مصالح وهي:

أ- مصلحة الإعلام والتوجيه والمساعدة على الإدماج المهني: تتمثل مهامها فيما يأتي:

- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين وتوجيه المترشحين.

- المشاركة في أشغال إعداد خريطة التكوين المهني وفي نشاطات الدراسات والبحث في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية التي تخصص فيها المعهد.

- ضمان تنظيم النشاطات الرياضية.

ب- مصلحة التنظيم ومتابعة التكوين الحضوري والتربصات التطبيقية في الوسط المهني: يعهد إليها ما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي في النمط الحضوري.

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين الحضوري.

- ضمان تنظيم وسير المسابقات وامتحانات قبول في التكوين.

- ضمان التنسيق التقني والبيداغوجي للتكوين الحضوري المقدم على مستوى المعهد.

ضمان تسيير الشهادات التي تتوج دورات التكوين المهني الأولي المنظم في النمط الحضوري وكذا تلك المتعلقة بالتمهين والتكوين المهني المتواصل.

ج. مصلحة التوثيق والدعائم البيداغوجية: تقوم هذه المصلحة بعدة مهام نذكر منها:

- ضمان المتابعة التقنية والبيداغوجية لموظفي التعليم واقتراح التدابير التي من شأنها تحسين مستواهم التأهيلي.

- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد وتكييف وملائمة البرامج البيداغوجية وإعداد الكتب المهنية والتقنية للتكوين المهني في المجالات المرتبطة بالشعبة المهنية المتخصص فيها المعهد.

- المشاركة مع مؤسسات الهندسة البيداغوجية في إعداد مدونة الشعب والتخصصات في التكوين المهني للتخصصات التي يختص بها المعهد.

- التنظيم والمشاركة في التظاهرات ذات الطابع المهني والعلمي والثقافي.

4- المديرية الفرعية للتمهين والتكوين المهني المتواصل:

هي أيضا بدورها تشرف على المتابعة التقنية والبيداغوجية للأساتذة والمتربصين على حد سواء، ولكن بالنسبة للتكوين المهني الأولي (المتواصل والمنظم عن طريق التمهين). كما أنها تتشكل من مصطلحين (02)، وهما:

أ- مصلحة التمهين: و هي مسؤولة على وجه الخصوص بما يأتي:

- ضمان التكوين المهني الأولي المنظم عن طريق التمهين.

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتكوين عن طريق التمهين.

- تنظيم الإعلام والاتصال حول عروض التكوين في مجال التمهين.

- القيام بعمليات البحث عن مناصب التمهين وضمان تنصيب المتمهين في الوسط المهني.

- ضمان التكوين النظري والتكنولوجي التكميلي للمتمهين.

ب- مصلحة التكوين المهني المتواصل والشراكة: يعهد لهذه المصلحة ما يلي:

- ضمان التكوين المهني الأولي المتواصل.

- ضمان تكوين تأهيل منظم لفائدة الأفراد والعمال والإدارات والهيئات العمومية والخاصة.

- ضمان التكوين المهني المتواصل عن طريق الدروس المسائية وكذا التكوين عن طريق الطلب.

- المشاركة في أشغال تتعلق بمندسة التكوين المهني المتواصل.

وكذا تطوير علاقات الشراكة مع القطاعات المستفيدة التي تنشط في مجالات التكوين المقدمة من قبل المعهد.

5- المديرية الفرعية للإدارة والمالية:

تتمثل مهمتها في الإشراف على المستخدمين ومراقبتهم، وكذا الاهتمام بالمداحيل والمصاريف المالية للمعهد، مع تسيير وتخزين وصيانة ممتلكاته والحرص على المعاملات المالية المقررة في الميزانية، وضمان تسييرها طبقا للقوانين المنصوص عليها، لهذا فهي تتضمن المصالح الآتية:

أ- مصلحة المستخدمين والتكوين: هي مصلحة تتكفل بتسيير الموارد البشرية وكل ما يتعلق بالمسار المهني للعامل من بداية العمل إلى نهايته (التقاعد، العزل أو الاستقالة)، من مهامها نذكر:

- تسيير ملفات المستخدمين من خلال إعداد وتنفيذ مخطط تسيير الموارد البشرية للمعهد.

- ضمان تكوين وتحسين مستوى ورسكلة المستخدمين، مع متابعة وفي كل وقت وضعيتهم الإدارية.

- متابعة عملية التنقيط للموظفين، وكذا العمل على الالتزام بالسرية في تسيير الملفات.

ب- مصلحة الميزانية والمحاسبة: تعتبر هذه المصلحة بمثابة القلب النابض للمعهد، حيث تهدف إلى جمع وتقييد وضبط وتنظيم جميع الحركات النقدية، وتمثل مهامها في:

- إعداد ميزانية المعهد وضمان متابعتها من خلال: حساب أجور المستخدمين، وكذا منحة تحسين الأداء السلك التقني والأساتذة مع الخصم من أجور الأساتذة والمستخدمين في حالة الغياب، بالإضافة إلى حساب المنحة الخاصة بالمتربصين وكذا الحقوق البيداغوجية.

- ضمان مختلف عمليات تنفيذ الميزانية.

- مسك سجل الالتزامات والنفقات طبقاً للتنظيم المعمول به.

- ضبط الوضعيات المالية الدورية والحصيلة المالية.

ج- مصلحة المقتصدية والوسائل العامة والأرشيف: هذه المصلحة لا تقل أهمية عن المصالح الأخرى، بل تعتبر أهم مصلحة في المعهد، باعتبارها المسؤولة عن تسيير ممتلكات المعهد وصيانتها والمحافظة عليها لتبقى للأجيال القادمة، حيث تتجلى هذه الأهمية من خلال المهام المنوطة بها، والتي نوجزها في النقاط التالية:

- تقييم وتحديد الاحتياجات في الوسائل المادية والمالية الضرورية لسير المعهد.

- ضمان تسيير وصيانة الأملاك المنقولة العقارية للمعهد ومسك الجرد.

- ضمان تسيير أرشيف المعهد والسهر على حفظه وتصنيفه طبقاً للأحكام المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وبالتالي فالعلاقة بين هذه المديرية الفرعية بمختلف مصالحها هي علاقة متكاملة يحكمها التعاون والتنسيق بين كل مصلحة وأخرى، أما العامل الأساسي المشترك بينها هو مصلحة المتربصين وضمان السير الحسن لمشاورهم الدراسي داخل المعهد من جميع الجوانب، سواء من الناحية البيداغوجية من توفير الأساتذة والجو الملائم للدراسة، أو من الناحية الإدارية بتلبية احتياجاتهم من الشهادات المدرسية والإدارية، أو من الناحية المالية من تسديد المنح وتحسين الوجبات.... إلخ.

التخصصات التي يوفرها المعهد:

نمط التكوين	الشهادة	التخصص
إقامي	تقني سامي	إعلام آلي قاعدة البيانات Informatique: Bases de données
إقامي	تقني سامي	إلكترونيك صناعية Electronique industrielle
إقامي تمهين	تقني سامي	كهروتقني Electrotechnique
إقامي تمهين	تقني سامي	الآلية والظبط Automatisme/ Régulation
إقامي	تقني سامي	صيانة العتاد الطبي Maintenance Biomédicale
إقامي	تقني سامي	الكهرباء الصناعية Electricité Industrielle
إقامي	تقني سامي	البنوك Banques
إقامي	تقني سامي	التوثيق والأرشيف Archives/ Documentation
إقامي	تقني سامي	المحاسبة والتسيير

تمهين		Comptabilité et Gestion
إقامي	تقني سامي	التسويق Marketing
إقامي	تقني سامي	أمانة المديرية Secrétariat de Direction

أنماط التكوين المتوفرة في المعهد:

- التكوين الإقامي: حيث يتلقى المتربص كامل مدة تكوينه بالمعهد ويدعم هذا التكوين بتربص تطبيقي.
- التكوين عن طريق التمهين: هو تكوين تناوبي بين تكوين تطبيقي في المؤسسة المستخدمة، تابعة للقطاع العام أو الخاص، وتكوين نظري بالمعهد.
- التكوين عن طريق الدروس المسائية: هو تكوين خاص يستجيب لاحتياجات كل الفئات بغض النظر عن السن ويهدف إلى إمكانية الترقية في الحياة المهنية.
- التكوين عن طريق المعابر: هو تكوين خاص بالأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط الآتية:
 - شهادة تقني + مستوى الثالثة ثانوي.
 - شهادة تقني + مستوى الثانية ثانوي + خبرة مهنية مدتها على الأقل 02 سنوات.
 - شهادة تقني + مستوى أقل من الثانية ثانوي + خبرة مهنية مدتها على الأقل 06 سنوات.

المبادئ البيداغوجية:

- 1) الاستقلال وخلق جو مناسب.
- 2) الانتقال من البسيط إلى المعقد.
- 3) التأكد من أن المتربص في وصفية حسنة.
- 4) الانتقال من الملموس إلى المجرد.
- 5) إستعمال الأسلوب التجريبي.
- 6) لا تقدم معلومات جديدة إلا بعد التأكد من استيعاب المعلومات السابقة.
- 7) تعيين التمارين وتغيير أساليب النشاطات.

➤ المجال البشري:

يعتبر المجال البشري لدراسة المجتمع الأصلي الذي تطبق على أفراده لمختلف الوسائل لجمع البيانات الموضوعية و الواقعية منهم، حيث أن مجتمع الدراسة هو مجموعة منتهية، أو غير منتهية من العناصر المحدودة من قبل والتي تكون مجالات للملاحظة وحتى تكون الدراسة علمية و عملية، ولكي يصل الباحث إلى نتائج واقعية أو موضوعية لابد من تحديد المجتمع الأصلي للدراسة تحديدا دقيقا وواضحا حتى يسمح بتحديد العينة المطلوبة للاختيار والأدوات أما مجتمع الدراسة الذي يعتمد إلى جمع المعلومات منه، هم الأساتذة حيث يبلغ عددهم 42 أساتذة من بينهم 17 ذكور و 25 إناث.

➤ المجال الزمني:

ويقصد الفترة أو المدة التي استغرقها العمل الميداني لهذه الدراسة الميدانية وقد مرت هذه الدراسة بعدة مراحل كالآتي:

المرحلة الأولى: تم فيها الاتصال بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني -قادة بلقاسم- يوم 2022/05/05 عن طريق مستشارة التوجيه المهني في مكتب الاستقبال وحدد موعد الدراسة الميدانية.

المرحلة الثانية: عبارة عن جولات استطلاعية متقطعة استغرقت 04 أيام تم من خلالها ملاحظة سير التنظيم داخل المعهد، كما سمحت هذه الدراسة الاستطلاعية بجمع المعلومات الكافية عن مجال الدراسة.

المرحلة الثالثة: حيث تم فيها توزيع الاستمارة على الأساتذة واستلامها، من يوم 2022/05/15 إلى غاية 2022/05/19.

10- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

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

فرضيات الدراسة: قامت الدراسة على ثلاث فروض

- يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وقد شملت هذه الفرضية ستة مؤشرات.
- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل وشملت هذه الفرضية سبعة مؤشرات.
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل وشملت هذه الفرضية على ثلاث مؤشرات.

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

منهج الدراسة: اعتمد على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي.

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

العينة: العينة العشوائية

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

نتائج الدراسة:

- ❖ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية.
- ❖ هناك علاقة إرتباطية بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.
- ❖ ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة.
- ❖ يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل ومن ثم رفع كفاءته المهنية.
- ❖ يشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.

الدراسة الثانية: التكوين المهني والفعالية التنظيمية.

مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز جيجل، جامعة منتوري قسنطينة، إعداد الطالبة: صبرينة ميلاط، المشرف: رابح كعباش، السنة الجامعية 2006-2007.

تساؤلات الدراسة:

- هل التكوين المستمر للعمال يؤدي على تحسين الأداء وزيادة الإنتاج؟
- هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءته وبين ارتفاع الروح المعنوية لديه؟
- إلى أي مدى يساهم التكوين في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: هناك علاقة دالة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية.

الفرضيات الجزئية:

- هناك علاقة بين التكوين المستمر وزيادة الإنتاج.
- يؤدي التكوين المهني إلى ارتفاع الروح المعنوية لدى العمال.
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين والرضا الوظيفي.
- التكوين وزيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق.

العينة: نظرا لعدم تجانس مجتمع البحث اعتمد على أسلوب المسح بالعينة (207 فردا في المؤسسة)

نتائج الدراسة:

- ❖ التكوين المستمر يلعب دورا مهما في تحقيق فعالية أكبر لدى العمال، فكلما زادت استفادة العامل من فرص التكوين كلما زادت قدراته المهنية وثقته في أداء المهام والوظائف المسندة إليه وقلت نسبة الأخطاء مما ينعكس بالضرورة على تحسين الأداء وزيادة المردود الفردي والجماعي والذي يؤثر إيجابيا على إنتاجية المؤسسة ككل.
- ❖ التكوين يلعب دورا في إحساس العامل بالراحة والطمأنينة وفي تلبية حاجاته الأساسية في الإشباع النفسي والاجتماعي التي يحقق بها ذاته ويولد لديه الشعور بالأمن والسلامة على مستقبله مستقبلا عائلته.
- ❖ يؤثر التكوين على درجة الرضا الوظيفي للعمال، مدى شعور العامل بالاحترام والتقدير في عمله وهذا مؤشر إيجابي للشعور بالرضا والاستقرار في العمل، فهدف الفرد في ميدان العمل يرتكز بوجه عام على ضرورة وجود جو عمل مرح ومرحٍ داخل المؤسسة التي يعمل بها حتى يتسنى له بذل مجهود من أجل إنجاح عمله وتطوير قدراته واكتسابه مكانة اجتماعية مقبولة بين الزملاء وخارج المؤسسة، هذه النتائج مجتمعة لتؤكد ارتباط الرضا عن العمل بالتكوين باعتباره متغير تنظيمي.
- ❖ يؤثر التكوين في زيادة معدلات الانتماء والاستقرار في المؤسسة.

❖ التكوين المهني يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية للمؤسسة، وضحت النتائج أن اعتماد المؤسسة على تكوين وتنمية الموارد البشري وتخطيطها حسب الاحتياجات أصبحت ضرورة ملحة لتحقيق الفعالية والنجاح وذلك من خلال تنمية وتحسين أداء العمال وتطوير قدراتهم حتى تتحقق أكبر إنتاجية ممكنة، ويعتبر التكوين كأول عنصر ضروري لهذه العملية.

❖ أقر أغلب الباحثين بعدم فعالية المؤسسة الجزائرية ويرجع ذلك إلى عدم قدرتها على مساهمة التسيير الحديثة، بالإضافة إلى كون أغلبية المؤسسات كانت لها سياسة إنكالية على الخزينة العمومية.

الدراسة الثالثة: مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع.

أطروحة دكتوراه العلوم في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة فرحات عباس، سطيف الجزائر، من إعداد: سامعي توفيق، المشرف: لحسن بوعبد الله، السنة الجامعية 2010-2011.

تساؤلات الدراسة:

- ما مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية العامة، في أبعادها المعرفية والعملية والوجدانية لدى خريجها حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في 15 تخصصا وفي ضوء متطلبات سوق العمل؟
- ما أهم العوامل المؤثرة على عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة في أبعادها الثلاثة المعرفية والعملية والوجدانية بمستوى حسن، جيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف في 15 تخصصا حسب آراء الأساتذة.

فرضيات الدراسة:

- هناك تحقيق بمستوى دون المتوسط للكفايات المهنية العامة بأبعادها المعرفية والعملية والوجدانية لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني لمدينة سطيف حسب آراء الأساتذة ورؤساء المصالح في 15 اختصاص مجال الدراسة وفي ضوء متطلبات سوق العمل.

- يرجع عدم تحقيق الكفايات المهنية العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف حسب رأي الأساتذة إلى 06 عوامل معرقة وهي: نقائص في المناهج، قلة الأجهزة المستعملة، نقائص في الكفاءة بالنسبة للأساتذة، نقص الحصص التطبيقية، ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل، نقص المصداقية في الامتحانات المنظمة داخل المؤسسة التكوينية.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: اعتمد على المقابلة والاستمارة.

العينة: تم البحث في مركزين ومعهد واحد للتعليم والتكوين المهنيين المتواجدين في مدينة سطيف و 12 مؤسسة إنتاجية وخدماتية في سوق العمل.

نتائج الدراسة:

- ❖ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف حسب آراء الأساتذة إلى عدم مسايرة المناهج المعتمدة للمستويات التكنولوجية الملاحظة في سوق العمل.
- ❖ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف حسب آراء الأساتذة إلى قلة الأجهزة المتوفرة داخل مؤسسات التكوين المهني في الاختصاصات المختلفة وفق المستجدات التكنولوجية الحاصلة.
- ❖ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف حسب آراء الأساتذة إلى نقائص في كفاءة أساتذة مؤسسة التكوين المهني.
- ❖ يرجع عدم تحقيق الكفايات العامة بمستوى حسن وجيد جدا لدى خريجي مؤسسات التكوين المهني بمدينة سطيف إلى نقص الحصص التطبيقية المنظمة داخلها وإلى ضعف التربصات المقامة على مستوى سوق العمل وأيضا ضعف مصداقية الامتحانات المقامة في المؤسسات التكوينية.

الدراسة الرابعة: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولقة، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، إعداد الطالب: قوبجيل منير، المشرف: سلاطنية بلقاسم، السنة الجامعية 2013-2014.

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.
- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.
- هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، العمل على السجلات والوثائق، تطبيق استمارة الاستبيان.

العينة: العينة العشوائية الطبقية أو النسبية.

العينة مكونة من 30 متربص تشمل كل من نمطي التمهين والدروس المسائية.

نتائج الدراسة: من خلال الدراسة الميدانية لسياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر بمركز التكوين المهني

والتمهين قالة بطولقة، تم التوصل إلى بعض النتائج:

- ❖ نستنتج أن شروط الالتحاق بالتمهين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل.
- ❖ نستنتج إن 93.33% من المتربصين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين.
- ❖ نستنتج إن الدروس والبرامج المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة.

- ❖ هناك تطابق بين التعليم أثناء التمهين وبرامج التكوين المهني.
- ❖ نستنتج إن 86.66% من المهن الموجودة في المركز من احتياجات سوق العمل.
- وعليه اتضح لنا أن لسياسة التكوين المهني علاقة بسوق العمل في الجزائر.
- وعليه فالفرضية الأولى وحسب النتائج تبين لنا أنها إيجابية ومؤكدة.
- ❖ نستنتج أن طريقة التوجيه تساعد في الحصول على عمل وان الدروس المقدمة في المركز تكفي لتعلم مهنة ما.
- ❖ نستنتج أن موقع التكوين المهني مناسب للتربص وأن الأساتذة يعتمدون على الطرق الجديدة في التدريس.
- ❖ نستنتج أن معظم التخصصات مناسبة للمتربصين من حيث القدرات الجسمية.
- وعليه فان التكوين المهني يساهم في صناعة يد عاملة من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على شهادات مهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل وبالتالي فالفرضية الثانية وحسب النتائج ايجابية ومؤكدة.
- ❖ نستنتج تحكم حاجة السوق في اختيار التخصص وإن التكوين المهني يحقق النجاح المهني.
- ❖ نستنتج إن أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية فيه والتكوين يمنح الاستقرار في العمل.
- ❖ نستنتج أن زيادة خلق فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجي التكوين المهني.
- وعليه فان مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر وقد تبين من خلال النتائج أن الفرضية الثالثة ايجابية ومؤكدة.

الدراسة الخامسة: موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة

مؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة.

مذكرة ماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر بسكرة، من إعداد الطالبة: حميدة جرو، المشرف: نور الدين زمام، السنة الجامعية 2014-2015.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل العام: ما مدى مواءمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

التساؤلات الفرعية:

- هل تلي إستراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

- ما هي الآليات المتبعة للتنسيق بين إستراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

- ما هو موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة مواءمة إستراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟

منهج الدراسة: منهج المسح الاجتماعي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة.

العينة: الاعتماد على 91 فردا (29 إداريين، 62 أستاذ بعد فقدان 17 وحذف 12)

نتائج الدراسة:

أظهرت بأن قدرة إستراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلي كل متطلبات عامل الشغل من حيث طبيعة ولاية بسكرة، كما هو منتظر نظرا لخصوصية المنطقة والإمكانيات التي تزخر بها. بالنسبة لنتائج الاستراتيجيات المتبعة للتنسيق بين التكوين المهني ومتطلبات عالم الشغل:

- ❖ الإستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدا تبينت ضعف مشاركة المؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية وعليه كان تطور برامج التكوين على اختلاف التخصصات بما لا يوائم كل متطلبات عالم الشغل رغم سعي التكوين المهني، اعتمد على الجانب النظري والتطبيقي بشكل متوازي في تكوين المتربصين وتوفير أجهزة فنية وتقنية حديثة تساهم في تطوير التكوين، لكن تبقى الإستراتيجية المعرفية ضعيفة بسبب تجاهل الشريك الاقتصادي دوره المهم والفعال في زيادة الموائمة بينه وبين التكوين.
- ❖ الإستراتيجية التنظيمية لربط التكوين المهني بعالم الشغل فهي ضعيفة إذ لا يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من المتربصين حسب احتياجات الشغل.
- ❖ الإستراتيجية الإعلامية لربط التكوين المهني بعالم الشغل موجودة بالشكل المطلوب وهذا يوضح قيام التكوين المهني بمعارض إعلامية وإعلام المؤسسات الاقتصادية ما يقدمه التكوين المهني من خدمات، ويقوم التكوين المهني بالدعاية وإعلام المجتمع المحلي في الدورات التكوينية.
- ❖ موقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة موائمة إستراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل، تتمثل فيما يلي: الشراكة بين التكوين المهني والجامعي، تجسيد فكرة البكالوريا المهنية على أرضية الواقع، استثمار القطاع الاقتصادي في قطاع التكوين المهني، عقد التكوين المهني شراكة مع الشركات الأجنبية، تطبيق تجارب أجنبية في قطاع التكوين المهني، تم قبول كل الاقتراحات من جميع أفراد مجتمع الدراسة.

11- صعوبات الدراسة:

لا تخلو أي دراسة علمية من صعوبات تواجه الباحث سواء في مرحلة الدراسة النظرية أو الدراسة الميدانية، أما الصعوبات التي واجهتنا فهي:

- ما هو متعلق بطبيعة الموضوع بحد ذاته.
- ندرة المصادر والمراجع حول الموضوع (الكتب).
- صعوبة توزيع الاستمارة نظرا لغياب بعض الأساتذة.

- عدم الجدوية في الإجابة على أسئلة الاستمارة.

لقد حاولنا تجاوز هذه العقبات ونتمنى أن نكون قد ألممنا ولو بعض جوانب الموضوع.

الجانب النظري للدراسة

الفصل الثاني: التكوين المهني و سوق العمل

تمهيد

المبحث الأول: التكوين المهني

- 1- تعريف التكوين المهني
- 2- تطور قطاع التكوين المهني
- 3- أهداف التكوين المهني
- 4- مبادئ التكوين المهني
- 5- أهمية التكوين المهني
- 6- هيكل و أنماط التكوين المهني
- 7- خصائص و مكونات نظام التكوين المهني
- 8- صعوبات التكوين المهني.

المبحث الثاني: سوق العمل

- 1- مفهوم سوق العمل
- 2- أنواع سوق العمل
- 3- مؤشرات سوق العمل
- 4- دور ومميزات سوق العمل
- 5- العوامل المتحكمة في سوق العمل
- 6- عرض العمل والعوامل المؤثرة فيه
- 7- الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيه
- 8- واقع سوق العمل في الجزائر
- 9- النظريات المفسرة لسوق العمل

خلاصة

تمهيد:

يحتل التكوين المهني أهمية بالغة كونه العنصر الرئيسي في تنمية القدرات والمهارات والمعارف لدى المتكون من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة، حيث مر بعدة مراحل تاريخية في تطوره وشغل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين حتى أصبح فرعاً قائماً بذاته، هدفه كسب الخبرة والمعرفة العلمية والعملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية والتي تسمح للمتكون من الدخول في عالم الشغل حسب طبيعة التخصص ومدى ملائمته لسوق العمل الذي يمثل نقطة التقاء عارضي قوة العمل مع الطالبين عليها، و التفاعل بين الطلب والعرض هو الذي يحدد شروط العمل ومستوى التشغيل والأجور وتوزيع العمل على مختلف الوظائف. وأي اختلال في سوق العمل خاصة إذا زاد العرض عن الطلب فإنه يؤدي إلى ظهور أزمة البطالة.

المبحث الأول: التكوين المهني

1-تعريف التكوين المهني

- هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا.
- هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل.¹
- يعرف أيضا على أنه مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف إكساب الفرد والجماعات المعارف والمهارات والاتجاهات التي تساعده على التكيف على المحيط الاجتماعي المهني من جهة وتحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون إليه من جهة ثانية.²
- هو إعداد الأفراد مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة.³
- هو تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل، كما يتوجه للعمال اللذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل.⁴
- إذا كان 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 الدقة والمهارة والمعرفة.⁵
- هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المهنية.⁶

¹ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، مديرية النشر بجامعة قلمة، جامعة 08ماي 1945، الجزائر، ص99،

² بن يمينة سعيد، تنمية الموارد البشرية، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص37،

³ واضح العمري، تقييم مدى تحكم متربص التكوين المهني في المهام المتعلقة بمنصب عمله، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد01، الجزائر، 2017، ص170،

⁴ أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني بمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، تفرت، حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد02، الجزائر، 2013، ص165،

⁵ صالح صالح وأمال توتري، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة اقتصادية عربية، العددان21و22، ص53،

⁶ حميدة جرو، نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات، دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021، ص23،

- يعرفه عبد الرحمن محمد عيسوي: أنه نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة¹.

2- تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر

مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بعدة مراحل تاريخية بعد الاستقلال وتمثل في:

01- مرحلة الاستقلال 1962-1980:

ورثت الجزائر عن الاستعمار الفرنسي 25 مركزا يحتوي على 320 فرعا متخصصا في البناء والأشغال الحرفية، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب تكوين المسيرين و الأساتذة المكونين وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني (1970-1973) و(1974-1977) وتم خلال هذه المرحلة تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني وإنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP، إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة استقبال قدرها 25000 مقعدا.²

02- مرحلة 1980-1990:

أنطلق هذه المرحلة بعد المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني الذي تزامن مع بداية المخطط الخماسي الأول والتي تقرر خلالها تنمية قطاع التكوين المهني وقد شهد القطاع بناء 276 مركزا، كما شهد في الوقت ذاته إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الكبرى وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة مما أدى إلى توقف المشاريع التكوينية بسبب النمط الاقتصادي الجديد، ظهور مراسيم جديدة أخرى تحدد صلاحيات وزارة القطاع وظهور قانون التمهين الهادف إلى استغلال قدرات المؤسسات التي تم على إثره تحويل مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين، في هذه الفترة تضاعفت قدرة الاستيعاب باستقبال التلاميذ المتسربين من المنظومة التربوية، كما تطورت الهياكل 730 مركزا بقدرة استيعاب تقدر بـ 290000 مقعدا بيداغوجيا، لكن مع كل هذه الجهود ظلت حالة

¹ صباح غربي، التكوين المهني، بدون طبعة، دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع، 2020، الجزائر، ص15،

² أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، مرجع سابق، ص166،

انعدام التوازي مع التطور الاقتصادي الاجتماعي قائمة رغم القيام بتكوين 100000 شاب ما يمكن قوله حول هذه الفترة هو ظهور نوع من الاكتفاء في بعض التخصصات اليدوية (البناء، النسيج...) نقص التقنيين الساميين.¹

03- مرحلة 1990-2000: شهدت الجزائر مرحلة انتقالية من حيث نمط اقتصادي موجه إلى اقتصاد

السوق، هذا التحول أثر على قطاع التكوين المهني، حيث تم فتح ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية سنة 1990 وخرج بجملة من الإجراءات والتوصيات تضمنها مخطط توجيهي تمثلت في توسع أنماط التكوين، تنويع التخصصات والشعب للتكيف مع حاجات الاقتصاد المحلي، إدخال المستوى الرابع والخامس من التكوين، دعم الموارد البشرية التربوية بتأطير من المستوى الجامعي، تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين، فتح التكوين للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية، إنشاء وزارة مستقلة لقطاع التكوين المهني سنة 1999.²

04- مرحلة ما بعد 2000:

في 07 أوت 2000 تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتمثل في ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية وتم الاتفاق على إنشاء شهادتين (شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني) وعليه لوحظ ميدانيا أن التكوين المهني بدأ بالتطور والتوسع حيث وصل عدد الاختصاصات إلى 460 اختصاص تابع لـ 21 شعبة وانتشرت معاهد التكوين المهني على كامل التراب المهني وبلغت مؤسسات التكوين المهني 878 مؤسسة نهاية 2005، تطوير أنماط أخرى من التكوين مثل التكوين المتواصل، التكوين عن بعد، التكوين المسائي ورغم كل هذه التجهيزات إلا أن قطاع التكوين المهني كان يعاني من نقاط ضعف أهمها عدم تغطية احتياجات المؤسسات الاقتصادية.³

¹ نورية بن غبريط رمعون، راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مركز البحث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، الجزائر، ص42،

² شارف أفرول نسرين، خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمعهد واضح بن عودة- عين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، 2014-2015، ص75،

³ حميدة جرو، مواثمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر-بسكرة،

3- أهداف التكوين المهني

يهدف التكوين المهني إلى تحقيق عدة أغراض تتمثل في:

تكوين الخبرة: من خلال إكساب الفرد خبرات جديدة بطرق فنية وعلمية من اجل التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة.

تكوين المهارات: اكتساب الفرد لمهارات فنية وأتماط عملية مختلفة تساهم في رفع إنتاجيته وتجنبه لحوادث العمل.
تغير الاتجاهات: يساعد الفرد على تغيير اتجاهاته وعاداته الاجتماعية بإعداده نفسيا قصد تكوين علاقات مع زملائه، رؤسائه وتحسين إنتاجيته.¹

كما يهدف أيضا إلى:

- خلق قوة عمل ذات مهارة تساهم في التنمية.
- المحاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة.
- إحداث التوازن في سوق العمل من خلال توفير عمال متخصصين وقادرين على ممارسة مختلف الأعمال التي يتطلبها سوق العمل.

- زيادة الأداء والكفاءة الإنتاجية للأفراد في النواحي السلوكية، الإشرافية، الفنية وغيرها.
- تربية الإحساس بالمسؤولية والثقة في النفس وإتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتكويين.²

4- مبادئ التكوين المهني

لكي تتحقق الأهداف السابقة يجب الاستناد على مبادئ أساسية أهمها:

- أن يركز التكوين على إطار نظري له جذور في حقائق تجريبية.
- وضوح أهداف البرنامج وواقعيته ومرونته وتعدد الاختيارات فيه.
- تلبية حاجيات التدريب الحقيقية.

¹ عبد الكريم قريشي، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، المركز الجامعي-ورقلة، 1998، ص23،
² كلثوم مسعودي، التكوين والإدماج المهنيين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب-بسكرة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017-2018، ص60-61،

- استثمار نتائج البحوث و الدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتكوين.
- الاعتماد على وسائل متعددة لتحقيق أهدافه.
- أن يكون مستمرا ومستثمرا المعطيات التقنيات الحديثة.¹

5- أهمية التكوين المهني

بالنسبة للفرد:

- اكتساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلا لشغل مناصب عمل بكفاءة كما تساعد على الارتقاء في عمله.
- يساعد الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل.
- يعزز التكوين ثقة الفرد بنفسه ما يساعده على الإبداع في عمله.
- شعور الفرد بالرضا عن عمله ورفع الروح المعنوية لديه.²

بالنسبة للمؤسسة:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي إذ أن إكساب الأفراد لمهارات ومعارف لازمة لأداء وظائفهم يساعدهم على تنفيذها بكفاءة وتقليص الوقت الضائع.
- تكوين اتجاهات إيجابية لدى الأفراد العاملين نحو العمل أي معرف الأهداف التي تريدها المؤسسة منه.
- تحقيق توازن المؤسسة وقدرتها على الحفاظ على فعاليتها.
- تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة أي مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة.³

من الناحية الاقتصادية:

- نشر الثقافة الصناعية في الوسط الاجتماعي.

¹ محمود داود الربيعي، توازن العلاقة بين التعليم والتدريب نقلا عن الموقع: www.husseinmardan.com بتاريخ 2022/03/11 الساعة 17:30

² رنان نزيهة وحاب الله شافية، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 03، 2020، ص 384-385،

³ سليمة بوحنان، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء مركب CP1K نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، 2007-2008، ص115،

- التحكم في مشكلة البطالة وسياسة التوظيف.
- إدماج الشباب اجتماعيا ومهنيا.
- توفير المكونين المحليين.¹

6- هياكل وأنماط التكوين المهني

01- هياكل التكوين المهني:

يتكون نظام التكوين المهني في الجزائر من 04 شبكات:

- 01- شبكة المدارس الخاصة: وفق للمادة 15 من القانون رقم 08/07 المؤرخ في 2008/02/23 ويتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، يسمح للأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين للقانون الخاص بإنشاء مؤسسات للتكوين والتعليم المهنيين، كما عرفت تزايد مستمر فقد بلغ عددها 380 مؤسسة سنة 1998، يتجاوز عددها 518 مؤسسة سنة 2000.
 - 02- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى: هو التكوين الذي تتكفل به القطاعات العمومية الأخرى يبقى جد محدود، حيث بلغ عدد هذه المؤسسات 70 مدرسة تدرّب 23500 عامل أو متعلم سنويا، وتخص قطاعات الفلاحة، الأشغال العمومية، الصحة، الصناعة، الصيد البحري، البريد والمواصلات، الشباب والرياضة.
 - 03- شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية: تشمل مدارس التكوين التابعة للمؤسسات الكبرى في ميدان الطاقة والمناجم، الصناعة حيث بلغت قدرتها الاستيعابية ب 13000 منصب تكويني.
 - 04- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني: يتوفر القطاع العمومي على شبكة واسعة من مؤسسات وهياكل للتكوين مستقلة وهي:²
- هياكل التكوين وأخرى للدعم.

¹ سميرة ميسون، الأساليب المعرفية وعلاقتها بالمول المهنية لدى متربي مؤسسات التكوين المهني، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس التربوي، جامعة منتوري-قسنطينة، 2010-2011، ص98،

² بروك طارق، واقع التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث- المبحث الديمقراطي العربي، العدد 08، ألمانيا، أبريل 2020، ص103،

- هياكل التكوين:

● مراكز التكوين المهني: تشكل الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني، ويبلغ عددها 524 مركزا متواجدة بكل ولايات القطر الجزائري، توفر تكوينا في المستويات من 01 إلى 05 ولها ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي يبلغ عددها 210 ملحقة.

- المعاهد المتخصصة في التكوين المهني: تتواجد في اغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين التقنيين والتقنيين السامين وأقسام منتدبة بالوسط الريفي يبلغ عددها 210 ملحقة.
- المعهد الوطني للتكوين المهني: يتكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين المؤطرين.
- معاهد التكوين المهني: تتكلف بتحسين مستوى ورسكلة المدربين ومستخدمي الإدارة تساهم في طبع وإعداد وتوزيع برامج التكوين المهني ويبلغ عددها 06 متواجدة بعدة ولايات.¹

- هياكل الدعم:

وتتمثل في المؤسسات التالية:

● مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات: إعداد دراسات وبحوث حول المؤهلات وتطوراتها، يهتم بكل دراسة متعلقة بالتكوين المهني.

- المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر.
- المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد: يوفر تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات.
- الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني: متخصصة في شراء المعدات البيداغوجية وتركيبها وصيانتها.
- المعهد الوطني للتكوين المهني.²

أما مستويات التكوين المهني في الجزائر فتتمثل في:

✓ **المستوى الأول:** عامل متخصص، شهادة التكوين المهني المتخصص، مدة التكوين 06 أشهر، المستوى

الدراسي أقل من السنة الرابعة متوسط.

¹ سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010-2011، ص 108-109،

² قوبجبل منير، مرجع سابق، ص 71،

✓ **المستوى الثاني:** عامل مؤهل، شهادة الكفاءة المهنية، مدة التكوين 12 شهرا، المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.

✓ **المستوى الثالث:** عامل ذو تأهيل، أي شهادة التحكم المهني، مدة التكوين 18 شهرا، المستوى الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.

✓ **المستوى الرابع:** عامل تحكم، أي شهادة تقني، ومدة التكوين 24 شهرا، أما المستوى الدراسي هو الثانية ثانوي.

✓ **المستوى الخامس:** إطار أي شهادة تقني سامي، مدة التكوين 36 شهرا والمستوى الدراسي هو الثالثة ثانوي. والاختلاف بين المستويات يكون في مدة التكوين وأيضا المستوى الدراسي لطالب التكوين.¹

02- أنماط التكوين المهني:

ينقسم التكوين المهني إلى عدة أنماط تتمثل في:

- التكوين الإقليمي: يجرى داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة وتمثل في مركز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، يتم داخل مؤسسة التكوين طويلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.
- التكوين عن بعد: يتم عن طريق المراسلة من خلال المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPD يتم في المهن، والتخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ويمنح نفس الشهادة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين.²

- التكوين المسائي: يتم عن طريق عرض دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الانتهاء من دروس التكوين الإقليمي العادية، تتم من خلال حجم ساعي مدرّس لتحقيق الكفايات المهنية المراد اكتسابها، يتوجه إليه العمال والموظفين المشتغلين في المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية والراغبين في اكتساب تأهيل معين ورفع مستواهم وتحسين مساهم المهني.³

¹ شارف أفبول نسرين، مرجع سابق، ص 80،

² قويل منير، مرجع سابق، ص 72-73،

³ سامعي توفيق، مرجع سابق، ص 124،

- التكوين عن طريق التمهين: يتم عن طريق إعطاء المتعلمين تأهيلا مهنيا يصفه في اتصال مباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر، أو في مؤسسة إنتاجية أو إدارية يتم التكفل به عن طريق الحرفي نفسه أو المسؤول الإداري، ويكتسب المتعلم بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع، أما الجانب النظري يستفيد منه على مستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه.¹
- التكوين المتواصل: يسمى بالتكوين أثناء الخدمة وهو تكوين لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية والهدف منه هو تحسين الكفاءة.

- التكوين لإعادة التكييف: يقوم بتكوين المعاقين حركيا والسجناء.²

7- خصائص ومكونات التكوين المهني

خصائص التكوين المهني المعاصر:

- يتميز التكوين المهني المعاصر بمجموعة من الخصائص يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:
- ❖ الحاجة إلى قاعدة علمية وتكنولوجية متينة: تميز التكوين المهني في الجزائر فيما مضى بكونه بعملية بسيطة تسمح بامتهان مهنة تقليدية من الآباء والحرفيين المهرة، ونظرا لما يتسم به عالم اليوم من ثورة تكنولوجية سريعة، جعلت المهن العصرية جد معقدة وتتطلب قاعدة علمية متينة وخبرات مهنية تطبيقية بالإضافة إلى مستوى عالي من التحديد والإبداع والمرونة في التكيف مع المستجدات.
- ❖ إستراتيجية عامة للتكوين مدى الحياة: يتم تكوين الأفراد مهنيا لمدة نوعا ما طويلة، ليتفرغوا بعد ذلك نهائيا لممارسة مهنة أو عمل بعد اكتسابهم التأهيل، لكن اليوم ونتيجة التغير السريع في تقنيات العمل، فإنه أصبح من اللازم الاعتماد على التكوين التناوبي كإستراتيجية في التكوين المهني، وهذا من اجل السماح للمتدربين بالعودة لمتابعة دراستهم كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- ❖ تسمين الخبرات المهنية: تستقبل مراكز التكوين المهني المترشحين الذين يملكون مستوى تعليمي معين من اجل متابعة تكوينهم في التخصصات المدرجة، وبالتالي تغض النظر عن القبول بالتجربة الفردية والخبرة المهنية.

¹ ورغي سيد أحمد وبن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد 02، الجزائر، 2020، ص62،

² رادي نور الدين، التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 12، الجزائر، 2016، ص67،

❖ ربط التكوين المهني بالبحث العلمي: يجب التفكير في أساليب تسمح للمتريصين الذين نجحوا في الدراسات

المهنية وتحصلوا على الشهادات بمواصلة دراستهم الثانوية ثم العليا، ومن هنا يصبح بمكان العمال المؤهلين

الالتحاق بالمدرجات الجامعية لمتابعة دراستهم العليا إذا توفرت فيهم شروط ذلك.¹

مكونات نظام التكوين المهني: هي الأسباب التي تحرك النظام من أجل تحقيق الأهداف.

01- المدخلات: هي الأجزاء التي يتم إخضاعها لعمليات معينة لتتحول من طبيعتها الأولى إلى شكل آخر

يتناسب مع احتياجات النظام وإكسابها خصائص معينة وتنقسم إلى:

- مدخلات بشرية (إنسانية)

- مدخلات مادية

- مدخلات معنوية (المعلومات، البيانات والبحوث والنظريات العلمية)

- مدخلات تكنولوجية

02- العمليات: هي عمليات التشغيل والتحويل التي تجرى على المدخلات بغرض إضافة خصائص جديدة،

تختص بعملية التكوين نفسها والمعالجة الفعلية للمتكونين حتى يمكنهم اكتساب الصفات المطلوبة.²

03- المخرجات: سلسلة الانجازات المحققة (المهارات، القدرات التي اكتسبها المكونون) عن طريق العمليات

وهي تمثل قيمة ما أسهم به النظام في خدمة البيئة المحيطة وتعود تلك المخرجات إلى المجتمع في صورة

مختلفة (سلع، خدمات) وتصنف المخرجات كما يلي:

- المخرجات الإنسانية: هما المتكونين بعد أن مروا بالعملية التكوينية واكتسبوا خصائص جديدة.

- المخرجات المادية: النتائج الملموسة التي سوف يحققها المكونون بعد أن اكتسبوا خصائص جديدة مثل: زيادة

الكفاية الإنتاجية عن طريق تخفيض التكاليف وتحقيق الوفرة في الوقت والجهد، ارتفاع مستوى الأداء

¹ ليازيد وهيبه، أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهر البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، 2005-2006، ص 78-79،

² محمد أحمد عبد النجى، إدارة الموارد البشرية، ط01، عمان، زمزم ناشرون وموزعون، 2010، ص 235-236،

- المخرجات المعنوية (المعلومات): وتتمثل في الجانب الفكري والنفسي للمتكونين والذي يعكس بدوره على الجانب المادي وتظهر هذه المخرجات في شكل تطوير معلومات المتكونين وارتفاع مستوى وعيهم، ازدياد ولائهم للمؤسسات التي يعملون فيها وتعميق الانسجام في علاقاتهم.
- 4- الأهداف: هو النتيجة التي يراد التكوين الوصول إليها ويكون الهدف تحقيق مبتغى الفرد والمؤسسة.
- 5- البيئة: هي مجموعة الظروف التي تحيط بالنظام وتتأثر به وتؤثر فيه، والتكوين كنظام يمارس نشاطه في وسط بيئة أو محيط معين.¹

8- صعوبات التكوين المهني في الجزائر:

- يواجه التكوين المهني عدة مشاكل وعراقيل تقف عائقا أمام تحسين مستوياته ومخرجاته وتتمثل في:
- عدم قدرة هياكل التكوين المهني بالاستجابة إلى الطلب الاجتماعي بسبب العدد الهائل من المتسربين في التعليم العالي.
- تدني المستوى التعليمي ومخرجاته الغير مواكبة لمتطلبات سوق الشغل.²
- بطئ التكوين المهني في مسايرة التغيرات والتطور التكنولوجي الحاصل في بيئة العمل.
- ضعف الكفاءة العلمية للمتكونين وهذا ما يدل على أن المتكونين يعانون من نقص في التكوين البيداغوجي المتخصص.
- تناقض في لغة التدريس المستعملة حيث اعتمدت سياسة التعريب في المدرسة الجزائرية الأمر الذي جعل خريجها يتحكمون في اللغة العربية أكثر من تحكمهم في اللغة الفرنسية إلا أن التكوين المهني لم يساير هذا الواقع وبقي يعتمد بالدرجة الأولى على اللغة الفرنسية في التدريس.
- ضعف تمويل التكوين المهني، حيث يعاني من قلة الإمكانيات المسخرة له (نقص التجهيزات المتطورة) وسوء استغلال المتوفرة منها.

¹ بن بيمينة سعيد، تنمية الموارد البشرية، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص 109،

² نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا سكيكدة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014، ص 94،

- ضعف نظام الإعلام حول تكوين الموارد البشرية واتجاهات التكوين والتنسيق بين الاحتياجات المختلفة.¹
- محدودية التوافق النوعي بين طلب المؤسسات من التكوين المهني والعرض الذي تقدمه مؤسسات التكوين المهني، بسبب نظرة المؤسسات الاقتصادية السلبية ومخرجات التكوين المهني.
- محدودية التوافق المكاني من خلال الاعتماد على التعداد السكاني في توزيع مؤسسات التكوين المهني وليس على خصوصية المنطقة.
- محدودية التوافق الكمي، ويمكن إن يلاحظ من خلال نسب البطالة المسجلة بالنسبة إلى خريجي التكوين المهني في بعض المهن، والحاجة الماسة المسجلة لبعض المهن الأخرى.²

المبحث الثاني: سوق العمل

1- مفهوم سوق العمل

لقد تطرق العديد من الاقتصاديين إلى مفهوم سوق العمل من زوايا مختلفة إلا أن هذه التعاريف تصب في معنى واحد ومن أهم هذه التعاريف نذكر ما يلي:

يعطي كودمان تعريفا عمليا لسوق العمل المحلي فيعرفها بأنها المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين.

في حين يرى الاقتصادي كبير 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 يقضاً فيها.³

سوق العمل هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين بخدمات العمل، والبائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجيل خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة، وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري

¹ هشام بوبكر، التكوين المهني وإستراتيجية تطويره في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 20، 2014، ص287،

² أمال شوتري ونجوى عبد الصمد، قراءة في علاقة المناطق الصناعية بالتكوين المهني في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 06، جوان 2018، ص312،

³ ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق، ص11،

وبعد حصول التطور في وسائل الاتصال المختلفة أصبح سوق العمل الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي.¹

كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنه: الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيا، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين.

وسوق العمل هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة تنامي السمة الغير منظمة في العمل) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما.²

2- أنواع أسواق العمل

ينقسم سوق العمل حسب ما يلي:

- **الوضع القانوني للعمل:** السوق القانوني ونعني به العمل وفق للقانون ويحصل الدفاع فيه وفقا، لإسقاط الضمان الاجتماعي والصحي المنطقة الرمادية أي العمل في السوق السوداء، الحصول على عمل دون تسديد أي قسط يعود بالنفع لصاحب العمل أما للموظفين فهي غير نافعة لهم، وهذا يعود إلى أسباب عدة إبرازها أنه لا يمكننا أن تشتكي على صاحب العمل عند وقوع حادث فهو غير متكفل بالدفع للعلاج الطبي وعلى الموظف إن يدفع العلاج بنفسه.
- **تغطية سوق العمل:** ينقسم إلى أربعة أسواق:
 - السوق المحلي: هو العمل في مكان قريب من محل السكن.
 - السوق الإقليمي: يتعلق بالمنطقة برمتها مثل المقاطعة.
 - السوق القطري: يتعلق بالبلد بأكمله.

¹ مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2007، ص21،

² عبد الحليم جلال، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد08، العدد02، ديسمبر 2017، ص278،

السوق الأجنبي: أي العمل خارج حدود البلد.

وهناك تقسيم آخر لسوق العمل يتمثل فيما يلي:

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين وهما سوق العمل الرسمي، والغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية:

➤ **سوق العمل الرسمي:** وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد ومن بينها:

القطاع الحكومي: وهم الذين يعملون بالقطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء لائحة أو تعاقدية، توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل، كما يمثل أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها.¹

قطاع المؤسسات العمومية: تلعب المؤسسات الاقتصادية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، لكن إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني عن التوظيف وخاصة عند تنفيذ برنامج الخصخصة مما أدى ذلك إلى انخفاض اليد العاملة في شركات القطاع العام.

القطاع الخاص: هي فئة العاملين لحسابهم الخاص وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة وتعتبر هذه الفئة من الكتلة الرئيسية من يحمل العملة في المجتمع فكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين كل سنة ويتميز بثلاث أنواع من أسواق العمل.

سوق القطاع الخاص التقليدي: تمثله المشروعات المنشئة وفق قانون الاستثمار 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط عدد العمال ورأس المال منخفض.

سوق القطاع الخاص الحديث: يستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال ومتوسط عدد العمال به (15-20) عامل ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

القطاع الأجنبي: يستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال ويشمل فروع الشركات الدولية للتعاقد مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة ذات خبرة طويلة مؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط هذا القطاع في

¹ محمد صالح المؤذن، مرجع سابق، ص 292-293،

ميدان المحروقات و الأشغال العمومية ويخص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية ومستويات عالية من التدريب والتكوين.

➤ **سوق العمل الغير رسمي:** إنه يمثل السوق الرئيسي الثقافي للعمل وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدد مستوى البطالة في سوق العمل الغير رسمي ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للعقود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق وكذلك يتسم بصغر حجم الوحدات مقاسا بعدد المشتغلين فيه وبقيمة رأس المال المستثمر وبالتالي فان الطلب على العمل في القطاع الغير رسمي هو الذي أدى إلى إنشاء فرص العمل كما نجد فيه أسواق فرعية تتمثل فيما يلي:

القطاع الفلاح وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة الغير رسمية.

تتنوع أسواق العمل حسب الشرعية والقانون، وحسب مكان العمل بالإضافة إلى ذلك توجد الأسواق الرسمية والغير رسمية.¹

3- مؤشرات سوق العمل.

هناك عدة مؤشرات يمكن إن تصف الحالة العامة لسوق العمل ومن بينها نجد:

➤ هيكل وبنية السكان:

يتكون مجموع سكان بلد ما من السكان النشطين (PA) والسكان غير النشطين (P NA).

1) السكان خارج القوى العاملة (غير النشطين): هما الفئة من السكان التي لا تعمل ولا تبحث عن عمل

وليست جاهزة لشغل منصب عمل وتشمل كل من:

-ريبات البيوت.

-الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة، أي لا يسمح لهم القانون بالعمل.

-الأشخاص الذين ينتظرون العودة إلى وظائفهم التي تم إيقافهم عنها لأي سبب من الأسباب بصفة مؤقتة.

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، ط01، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص192.

-طلاب المدارس والجامعات حتى ولو كانت أعمارهم تزيد عن 15 سنة، ولكن يستثنى من هؤلاء الطلبة الذين يعملون في غير أوقات الدراسة لقاء أجر.

-المتقاعدون والعاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة أو العاهات البدنية والمصابون بالأمراض المزمنة وكذلك السجناء والشحاذون.

-البطالون الذين لا يبادرون بالبحث عن شغل.

(2) القوى العاملة (الفئة النشطة):

بما أن سوق العمل يهتم أساسا بالقوى العاملة (الفئة النشطة) إذ تعتبر القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع وتضم القوى العاملة جميع السكان الذين هم في سن العمل ويصرحون على أنهم يزاولون ويبحثون عن نشاط مهني مقابل أجر وبهذا تنقسم القوى العاملة إلى قسمين:¹

-المشتغلون: يعرفهم المكتب الدولي للعمل على أنهم الفئة التي تشمل على جميع الأشخاص الذين صرحوا أنهم مارسوا نشاط اقتصادي خلال الأسبوع المرجعي للتعداد أو المسح، أي أن المشتغلون أو القوى العاملة المستخدمة هي التي يمارس أفرادها العمل فعلا من أجل الحصول على الكسب الذي يكون بشكل أجر أو راتب أو ربح أو حصة في الإنتاج وهذا يعني أنها تشمل:

- الأشخاص العاملون خلال عملية المسح أو الإحصاء.
- الأشخاص الغائبون عن مناصبهم خلال عملية المسح.
- الأشخاص في حالة عطلة طبية بمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر.
- المتربصون أو الأشخاص في مرحلة التكوين(التمهين).
- المتقاعدون المزاولون لعمل.
- الطلبة الذين يشتغلون لفترات قصيرة مقابل أجر.
- الأفراد الذين يزاولون الخدمة الوطنية.
- الأشخاص من الجنسين الذين يزاولون أعمال منزلية أو يشتغلون لحسابهم الخاص.¹

¹ رمزي زاكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997، ص30،

-البطالون (العاطلون عن العملSTR): حسب المكتب الدولي للعمل يعتبر كل شخص عاطلا من العمل إلى توافرت فيه الشروط التالية:

- أن يكون بدون عمل، بمعنى انه لم يزاول أي نشاط مقابل أجر نقدي أو عيني ولو لساعة واحدة خلال الأسبوع المرجعي للمسح.
- يبحث عن عمل بمعنى أنه قام بالبحث عن عمل مرة أو عدة مرات خلال الأسبوع السابق لليوم الأول من المسح.

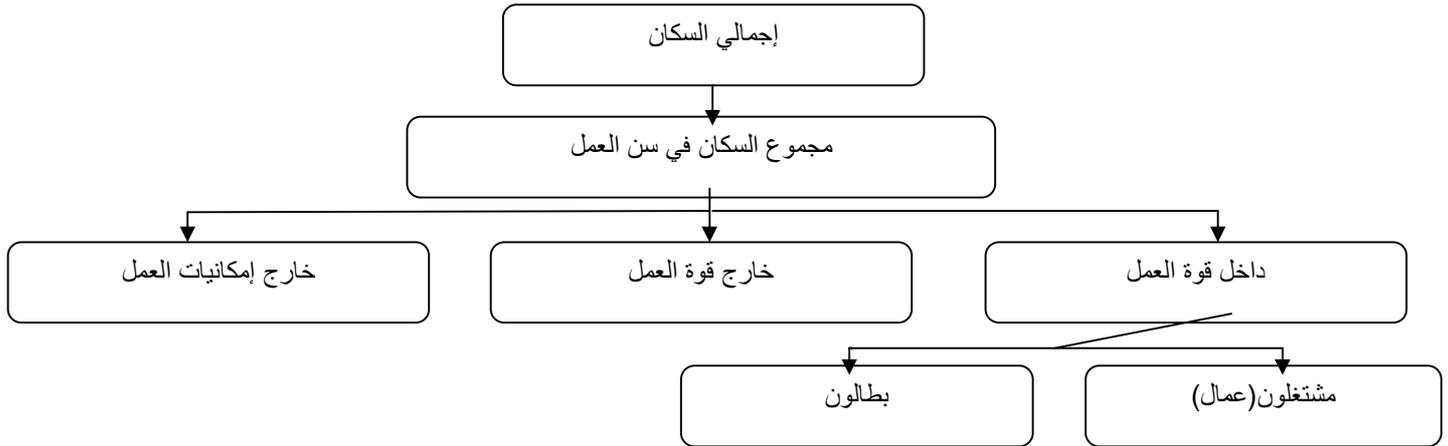
وتتكون هذه الفئة بدورها من نوعين من البطالين:

- العاطلون عن العمل الذين سبق لهم أن اشتغلوا ثم عادوا إلى البطالة ليدخلوا في عداد البطالين بسبب تسريح أو استقالة أو انتهاء مدة العقد.
- العاطلون عن العمل الذين لم يسبق لهم أن اشتغلوا وذلك إما لأنها فئة جديدة الانتماء للسلك النشطين بحكم السن، أو أنهم وجدوا صعوبات في إيجاد مناصب عمل، هذا النوع من البطالة أخطر من النوع الأول لأن أصحابه يفتقدون للخبرة المهنية مما يصعب إدماجهم في سوق العمل.²

¹ البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد06، 2010، ص178،

² حياة بن قويدر، مؤشرات سوق العمل في ظل اقتصاد مبني على المعرفة- حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، 2013-2014، ص38،

وهذا الشكل يوضح تقسيم السكان في سوق العمل:



المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب. البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، الديوان المطبعية الجامعية، 2010، ص 48.

4- دور ومميزات سوق العمل.

دور سوق العمل:

من خلال آلية تفاعل العرض والطلب في سوق العمل فإنها وضمن شروط السوق المحددة تستطيع توجيه اليد العاملة ورأس المال نحو الأماكن الأكثر فعالية بالنسبة للفرد والمؤسسة على السواء، خاصة عند توفر حرية تنقل رؤوس الأموال والأفراد داخل الإقليم وخارجه.

كما يعمل سوق العمل على توجيه اليد العاملة من المناطق الأقل إنتاجية إلى مناطق متميزة بإنتاجية أكبر، والتي تنعكس في معدلات أجور أكبر ومستوى معيشة أفضل.

وبفعل المزاومة على مناصب الشغل في هذه المناطق، ورغبة في البقاء للمؤسسات العاملة في المناطق ضعيفة الإنتاجية، فإنها ستعمل على تحسين أداءها وكفاءتها مع الرفع التدريجي لأجور العمال في شكل تحفيزي لحثهم على زيادة الإنتاجية.¹

مميزات سوق العمل:

ومن أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

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

سهولة التمييز بين خدمات العمل: حتى ولو كانت تتشابه سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة.

تأثر عرض العمل: وذلك بسلوك العمال وتفضيلا تمم المختلفة (مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، كمية وقت الفراغ...).

تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي: وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة. تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.²

¹ دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر - محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية - تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013، ص53.

² زكريا جري، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020، ص6.

5- العوامل المتحكمة في سوق العمل.

هناك عدة عوامل تؤثر على سوق العمل وعلى توازنه من خلال التأثير على عرض وطلب اليد العاملة ويمكن أن نجملها فيما يلي:

العامل الجغرافي:

يقصد به رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل (مقر سكن العامل، موقع المؤسسات العارضة للشغل، مسألة التكفل بالإيواء...)، أي المكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة. قد يؤدي بعد المسافة بين مركز العمل وبين المكان الذي يقطن فيه العمال إلى صعوبة توظيف الأيدي العاملة خارج هذه الحدود، إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال والمواصلات، أو الارتفاع تكاليف النقل، كذلك مشاكل تمثل في عدم وجود العمران والمرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم.¹

العامل الديمغرافي:

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديمغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضة للقوة العمل، ويشكل السكان مخزوناً أساسياً تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه، حيث أن الزيادة السكانية التي تعرفها الدولة خلال كل سنة والحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل تؤثر على فرص العمل المتاحة أمام كل فرد من أفراد المجتمع. المقصود هنا هي الفئة النشيطة التي وصلت إلى سن العمل والقادرة عليه من 15 سنة إلى غاية 64 سنة، هذه الفئة لها تأثير مباشر على سوق العمل ونسبة مهمة منها تشكل القوى العاملة مما يزيد ضغوط العرض على سوق العمل.

العامل الاقتصادي:

يشهد النظام الاقتصادي معدلات نمو جيدة تنتعش فيها الحركة الاقتصادية، ويرتفع مستوى الناتج ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية. إلا أن هذه الحالة من الرخاء قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي

¹ فضيل عبد الكريم، محمد صالي، النمو الديمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح،

ورقة، العدد 17، 2014، ص125

إلى اختلال في التوازنات الاقتصادية الداخلية والخارجية، وبالتالي يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية والجديدة التي تدخل إلى سوق الشغل.

العامل السياسي:

إن القوانين والتشريعات هي التي تجعل كلا من العمال وأرباب العمل في صف واحد، بحيث تحدى العمال من المنازعات ضد أرباب العمل وذلك لضمان حقوق العمل، وكذلك فهي تعطي امتيازات و تسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل وذلك بالاستثمارات المتجددة، كما أن لهذه القوانين والتشريعات تأثيرات مباشرة على سوق العمل، وذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل من خلال ما تصدره الدولة مثل:

- وضع تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين مكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.
- تخصص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم ويجعلهم أكثر حرصا في البحث عن الوظيفة المناسبة توسيع وإحداث مشاريع جديد لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل.
- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من اجل خلق مناصب للشغل.¹

العامل الاجتماعي والثقافي:

تؤثر العلاقات السائدة بين أفراد المجتمع، من حيث السلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السائدة على مدة العمل مثل تقليص ساعات العمل اليومية، تحديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد...، ما يجبر المؤسسات على توظيف المزيد من العمال المحافظة على استقرار نشاطها والبقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل، هذا الإجراء يرفع من مستوى الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.²

¹ عبد اللطيف حمريط، محددات الطلب على العمالة في الجزائر: دراسة قياسية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل، م، د) في العلوم الاقتصادية، جامعة الجيلالي ليايس - سيدي بلعباس، 2020-2021، ص32،

² خمارة بوعمامة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2017-2018، ص183،

النظام التربوي والتكويني:

تقوم المدارس والمعاهد والجامعات بتأهيل وتكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي تلبي حاجة المؤسسات العارضة المناصب العمل من اليد العاملة المؤهلة، إلا أن زيادة عدد الخريجين من المدارس والمعاهد والجامعات يؤثر على العرض في القوة العاملة في سوق الشغل من الناحية الكمية والكيفية.

التطور التكنولوجي:

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وتكاليف أقل، لكن هذا قد يكون سببا في تسريح بعض العمال حيث تحل الآلة محل العامل، مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوة العاملة في سوق العمل، وموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة ويصبح الطلب على القوى العاملة ذات الكفاءة والمهارة العالية المهندسين والتقنيين... الخ.¹

6- عرض العمل والعوامل المؤثرة فيه.

عرض العمل:

يعرف على أنه عبارة عن عدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر الحقيقي السائد، وتعتمد دالة عرض العمل على أساس المفاضلة النظرية، إذ يفترض بكل عامل أن يحصل على منفعة من الاستمتاع بوقت الراحة، وكذلك من الدخل الحقيقي الذي يمكن زيادته فقط عن طريق التضحية بوقت الراحة، ويتضمن قرار عرض العمل الفردي تحقيق أعلى منفعة من وقت العمل والراحة، وذلك بتقديم أقصى ما يمكن من ساعات العمل عند مستوى الأجر الحقيقي للساعة الواحدة.²

العوامل المؤثرة في عرض العمل:

- **حجم السكان وهيكله:** غن النمو السكاني يعمل على جعل الكثافة السكانية والتي من خلالها بتحدد حجم العمالة في سوق العمل إذ كلما ارتفع معدل نمو السكان تزداد اليد العاملة.

¹ عبد اللطيف حمريط، مرجع سابق، ص33،

² ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص77،

- الأجر: تشير النظرية الاقتصادية إلى وجود العلاقة الطردية بين عرض العمل والأجر فارتفاع الأجر يشجع على زيادة عرض العمل، بينما انخفاض الأجر يقلل من هذا العرض.
- ساعات العمل: إن زيادة ساعات العمل تؤدي إلى زيادة عرض العمل ولا سيما إذا كان هناك ارتفاع في الأجر.
- نسبة السكان في سن العمل: كلما كانت هذه النسبة مرتفعة يزداد عدد العمال القادرين على العمل وبالتالي عرض العمل يعتبر أحد الجوانب الأساسية التي تقوم عليها أسواق العمل حيث يقوم بعرض خدماته المختلفة والمتخصصة في جميع المجالات، وهذا من اجل استقطاب الوحدات الإنتاجية لتوظيف اليد العاملة في الوظائف الشاغرة.¹

7-الطلب على العمل والعوامل المؤثرة فيه.

الطلب على العمل:

إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين، ويعني ذلك تجميع الطلبات الفردية لأصحاب الأعمال، والطلب على العمل من وجهة نظر صاحب العمل (الطلب الفردي) يعكس رغبة صاحب العمل في توظيف عنصر العمل عند أجر حقيقي معين وفي فترة زمنية معينة ومكان معين، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، وعليه فإن صاحب العمل هو الذي يحدد الكمية المطلوبة من العمل، و الطلب على العمل هو طلب مشتق (Derived Demand) من الطلب على السلع و الخدمات التي ينتجها العامل، وإن صاحب العمل يستأجر العمال لغرض استخدامهم في إنتاج السلع والخدمات ولا يطلب العمل بحد ذاته.

إن للطلب على العمل خاصيتين: الأولى: أن منحنى طلب العمال ينحدر إلى الأسفل، والثانية: هي درجة استجابة الطلب للتغيرات الحاصلة في الأجور ومعلوم أن عدد العمال المطلوبين ينخفض كلما زاد الأجر ، ففي بعض الحالات يكون هذا الانخفاض أكثر منه في حالات أخرى، ولهذا فإن لدرجة الاستجابة أهمية خاصة.

¹ محمود الوالي وآخرون، الأساسي في علم الاقتصاد، الطبعة 01، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص14،

إن منحى طلب المنشأة ومنحى طلب السوق ككل لهما سمات مختلفة ولهذا يتعين تحديد الفترة الزمنية التي يعكسها منحى الطلب أي المدى القصير أو المدى الطويل.¹

العوامل المؤثرة في الطلب على العمل:

يتأثر الطلب على العمل بعوامل مختلفة منها:

- **حجم الإنتاج الكلي:** إن الهدف من الطلب على اليد العاملة هو لعرض السلع والخدمات وعلى مستوى الاقتصاد الكلي فإن حجم الإنتاج يؤثر ايجابيا في الطلب المحلي من القوى العاملة، فزيادة الطلب الداخلي والخارجي على السلع يؤدي إلى زيادة أرباح المنتجين مما يؤدي إلى زيادة التوسع في الإنتاج وبالتالي ارتفاع الطلب على اليد العاملة.
- **معدل الأجر:** إن الأجر بعد تكلفة استخدام عنصر العمل بالنسبة للمشروعات يعد من العوامل الأساسية التي تحدد العمل وبالتالي حجم العمالة في الاقتصاد.
- **رأس المال:** يعتمد تأثير سعر رأس المال في الطلب على القوى العاملة على طبيعة العلاقة بين عنصر العمل وعنصر رأس المال وإمكانية الإحلال بينهما في العملية الإنتاجية فإذا كانت العلاقة تبادلية فإن انخفاض أسعار رأس المال يؤثر سلبا في الطلب على العمل، وإذا كانت العلاقة تكاملية فإن الزيادة في استخدام رأس المال يؤثر ايجابيا في عنصر العمل ويؤدي إلى رفع الإنتاجية.²

يعتبر الطلب على العمل احد الجوانب الأساسية التي تقوم عليها أسواق العمل حيث يقوم بالطلب على اليد العاملة المؤهلة، وذلك من اجل الاستفادة من كفاءتها المختلفة والمتخصصة في جميع المجالات في إنتاج خدمات وسلع.

¹ مدحت القريشي، مرجع سابق، ص 31-32،

² مولاي لخضر عبد الرزاق، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص 110-111،

8- واقع سوق العمل في الجزائر.

1) التحديات التي تواجه سوق العمل في الجزائر:

- ❖ التطور السريع في مجال العلوم والتكنولوجيا، وعلى الأخص التقنيات الحديثة للمعلومات ، وما يسببه من آثار على المهن نوعا والمحتوى وتنظيما، وعلى أنماط التكوين المؤهل لها.
- ❖ توجهات نحو التخصصية والتصحيح الهيكلي ، وما يفترض من علاقة بينها وبين مسائل سوق العمل " كالبطالة " حيث يمكن أن تكون هذه العلاقة إيجابية من خلال خلق فرص جديدة للعمل أو سلبية بتسريح العمال.
- ❖ عدم استقرار العمل، فمن مجمل تركيبة العمال، يوجد جزء من العمال المؤقتين في إطار العمل المأجور بمبادرة محلية وأشغال المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة وجزء آخر في إطار عقود ما قبل التشغيل أو العمل الموسمي.
- ❖ بطالة الشباب، فمعدل البطالة مرتفع لدى الشباب ذو الفئات العمرية من (15-29)

2) طبيعة سوق العمل الجزائرية سببا لعدم الموائمة:

ويعزى ذلك للأسباب الآتية:

- ❖ عدم توفر وتوازن آليات العرض مع الطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- ❖ المهارات التي يملكها خريجي الجامعات لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- ❖ ضعف التواصل بين الجامعات وجهات التوظيف.
- ❖ عدم توفر فرص عمل تتوافق واختصاص الخريجين رغم تضخم أعدادهم.
- ❖ حركة السوق وعدم استقراره، حيث تتأثر بشكل مباشر بالواقع الاقتصادي المحلي، الإقليمي والدولي.

❖ صعوبة في التخطيط لجعل العرض يتناسب مع الطلب كميًا ونوعيًا.¹

9- النظريات المفسرة لسوق العمل.

ظهرت في الفكر الاقتصادي والاجتماعي، مجموعة من النظريات خصت بالتنظير لسوق العمل والقضايا التي ترتبط به وتتلخص فيما يلي:

• النظرية الكلاسيكية:

يعتبر الاقتصادي الفرنسي جان باتيست ساي* Jean Batiste Say من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظريته حول المنافذ² ويقانونه المعروف بقانون ساي الذي يقول: " أن العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فإن عرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية".

ويعتبر الكلاسيكيون انه من العرض والطلب يتكون سوق العمل ويتحدد الأجر الحقيقي التوازني(ثمن العمل) الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل العرض والطلب، من ذاك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل³، وهذا ما نادى به من قبل "آدم سميث" في أن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تراكم رأس المال.⁴

• التحليل النيوكلاسيكي:

يرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور والمساواة بين جميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق، ويتعلق التصور النيوكلاسيكي من المنظور الكلي فإنه يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل

¹ حريري منال وهامل مهدية، العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد - دراسة تحليلية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية، العدد 04، جويلية 2020، ص 131،

² سلاطينة بلقاسم، مرجع سابق، ص 62،

³ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 239-240،

⁴ سلاطينة بلقاسم، مرجع نفسه، ص 62،

ومستوى التوازن أقل من ذلك ويمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل وهذا يعني أن هناك فائض في سوق العمل، الأمر الذي من شأنه دفع الأجور ومن ثم التكاليف.

● المدرسة الكينزية:

رفض "جون مينارد كينز" شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل، وهو أن الأجور الحقيقية في المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة مرونة الأجور، وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية، وبالتالي فإن "كينز" قد جاء بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض وأن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي والميل إلى الاستهلاك ومقدار الاستثمار.¹

● نظرية البحث عن العمل:

ساهمت النظرية كثيرا في تحليل سوق العمل في فترة السبعينات من خلال أفكار الاقتصاديين Pevry, Hall, Gordon, Phelps والتي انتقدت وبشدة الفرضية الكلاسيكية المتعلقة بتوفر المعلومات الكاملة عن سوق العمل، فنظرية البحث عن العمل تبين مدى صعوبة الحصول على هذه المعلومات مما يدفع بالأفراد للسعي من أجل الحصول عليها ولو نسبيا، كذلك محاولة اكتشافه للمؤسسات التي تعرض مناصب عمل مع تحديد مستوى الأجر الملائم لنوعية العمل المقترح، وقد قامت النظرية على مجموعة من الفرضيات هي على النحو التالي:

- التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة.
- الباحثون على علم بالتوزيع الاحتمالي للأجور المختلفة.
- هناك حد أدنى للأجر ولن يقبل الباحث الحصول على أقل منه ويقبل أجر أعلى منه.

¹ بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 241-242،

من خلال فرضيات النظرية فإن سوق العمل سيعرف اختلالاً نتيجة لسعي الأفراد في الحصول على فرص عمل أكثر موائمة، وبالتالي فإن البطالة الناتجة عن عزوف الأفراد عن مناصب العمل المتوفرة وسعيهم لجمع أكبر كم من المعلومات عن المزايا المتوفرة في سوق العمل هي بطالة اختيارية تبدأ من فترة البحث عن العمل إلى غاية مباشرة العمل الملائم ، وبالرغم من حقيقة النظرية ومطابقتها للواقع فقد تعرضت لمجموعة من الانتقادات.

- تفسير الجزء البسيط من البطالة الناتج عن عزوف الأشخاص عن العمل بغرض البحث عن عمل أفضل وإهمال الجانب المهم في تفسير البطالة الإجبارية التي تنشأ غالباً نتيجة لاستغناء أرباب العمل عن العمال.
- تشير الدراسات خاصة في الدول المتقدمة أن الفرد يكون له قدرة أكبر في البحث عن فرصة العمل الأفضل عندما يكون موظفاً وليس عاطلاً.
- تعجز النظرية عن تفسير المحددات الأساسية للبطالة في الأجل الطويل.¹

● نظرية تجزئة سوق العمل:

ظهرت هذه النظرية على يد الاقتصاديين "M.Piore" و "P.B.Doeringer" وذلك بعد الدراسات العديدة التي قاما بها على الاقتصاد الأمريكي التي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض إلى ظاهرة التقسيم على أساس الجنسية، النوع، السن، المستوى التعليمي... وهما من الأوائل الذين قاموا بتطوير معنى السوق الداخلي. تفترض هذه النظرية وجود نوعين من السوق:

● سوق رئيسي (ابتدائي):

يتميز بالأجور المرتفعة، إمكانيات الترقية، استقرار العمل وظروف عمل حسنة.

¹ دحماني رضا وزايد مراد، جدلية البطالة والنمو الاقتصادي حسب قانون أوكن لواقع اقتصاد الجزائر دراسة تحليلية وقياسية للفترة 1991-2015، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، الجزائر، 2019، ص 34-35،

• سوق ثانوي:

عكس السوق السابق فأجوره منخفضة، ونجد فيه عدم استقرار العمل، عدم إمكانيات الترقية، فالعمال في هذا السوق معرضون للبطالة.

أضاف "M.Piore" على أن هناك تفرقة داخل السوق الرئيسي بين سوق رئيسي عالي وسوق رئيسي متدني حيث: **السوق الرئيسي العالي:** يتميز بمناصب شغل تتطلب تكوين ذو مستوى عالي، حركية عالية من عمل لآخر ومن مؤسسة لأخرى.

السوق الرئيسي المتدني: مشكل من هيكل أجور تقليدي، نظام ترقية داخلي متطور، استقرار قوي للشغل تكوين أساسي وتقني ناقص.

ترجع أسباب هذه التجزئة إلى تطوّر النظام الرأسمالي من مرحلة الرأسمالية التنافسية التي كانت فيها آليات سوق العمل تؤدي إلى تحقيق التجانس بين الفئات المختلفة من العاملين على مرحلة الرأسمالية الاحتكارية التي فرض فيها رجال الأعمال سيطرتهم على أسواق عناصر الإنتاج وبالتالي إلى حاجة إلى يد عاملة مختلفة من السهل قيادتها، حيث أنها لا تطالب برفع الأجور... الخ¹.

• نظرية اختلال التوازن:

ظهرت هذه النظرية على يد الفرنسي "Malinvaud" عندما حاول تفسير ارتفاع معدل البطالة في الدول الصناعية خلال السبعينات. تعتمد هذه النظرية على استحالة تحقيق التوازن في سوق السلع وسوق العمل، حيث قد يتعرض سوق العمل لاختلال عن طريق تغير الأسعار إذ يكون العرض أكبر من الطلب وتصبح بذلك بطالة إجبارية. إلا أنه يمكن أن ينطبق نفس التحليل على سوق السلع والخدمات، حيث لا يكون عن طريق الأسعار والأجور، بل عن طريق الكميات. لذلك فإن هذه النظرية تعبر عن آلية من آليات التوازن الكمية بين عرض

¹ علي عبد الوهاب نجما، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دار الجامعة، مصر، 2005، ص 55-56،

العمل والطلب عليه، وهي تدرس العلاقات القائمة بين سوقي السلع والعمل لتحليل البطالة. بتفاعل هذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة:

النوع الأول: يصف حالة وجود فائض عرض في سوق السلع مع نقص الطلب في سوق العمل حيث أن أصحاب العمل لا يقومون بتشغيل عمالة إضافية نظرا لوجود فائض في الإنتاج لا يمكن تصريفه، (يلاحظ أن هذا النوع يشبه تحليل البطالة عند كينز، لهذا يعرف بالبطالة الكينزية.

النوع الثاني: يتمثل في حالة الطلب على السلع يكون أكبر من عرضها، مع حالة ارتفاع معدل الأجر الحقيقي مما يدفع أصحاب العمل إلى عدم زيادة عرض السلع وعدم زيادة مستوى التشغيل وبذلك يسبب انخفاض مردودية المشاريع الإنتاجية الإضافية.

رغم القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنها تعرضت لمجموعة من الانتقادات أهمها:

- هذه النظرية تقوم بتحليل البطالة في الأجل القصير ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.
- فرضية تجانس العمل لا تعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، ففي حالة وجود نوعي البطالة معا (أقصد الكلاسيكية والكينزية)، لا تعطينا النظرية الحلول اللازمة لذلك.¹

¹ شلالى فارس، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 03، 2015-2016، ص35-37.

خلاصة:

نستخلص مما سبق أن التكوين المهني يشكل رهانا مهما لاكتساب الخبرات الضرورية لممارسة أي نشاط مهني والذي يهدف إلى رفع مستوى التشغيل وتزويد المؤسسات بالكفاءات الضرورية لنشاطها، تزداد أهميته الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء ومن خلال ذلك يمكن القول أن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد بصورة مباشرة على إمكانيات الأفراد الذهنية والفنية مع متطلبات المناصب الحالية والمستقبلية، في المقابل يعتبر سوق العمل مثله مثل سوقي السلع والخدمات يخضع لقانوني العرض والطلب، حيث يمثل العرض الجهود البشرية المطلوبة كما ونوعا من قبل المؤسسات الخدمائية والإنتاجية.

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة

المبحث الأول: خصائص عينة البحث ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

1- خصائص عينة البحث.

2- تحليل نتائج الفرضية الأولى.

3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى.

المبحث الثاني: تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية.

1- تحليل نتائج فرضية الثانية

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

1- تحليل النتائج الفرضية الثالثة.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة.

المبحث الأول: خصائص عينة البحث و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

1-خصائص عينة البحث :

الجدول الأول (01) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
%40	17	ذكر
%60	25	أنثي
%100	42	المجموع

يبين الجدول (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بالقاسم تيارت الذي أجريت فيه الدراسة حيث نجد أن معظم الباحثين هم إناث بنسبة %60 مقابل نسبة الذكور المقدرة ب %40 وهذا يدل علي أن المعهد مختلط من كلا الجنسين إلا أن هناك تفاوت بين الجنسين وبالتالي متغير الجنسين و بالتالي فان متغير الجنس مؤثر حيث يستقطب المعهد النسبة الأكثر من الإناث وربما راجع أيضا إلي مستواهم التعليمي و تخصصاتهم فالمعهد يحتاج إلي توفير تخصصات معينة.

الجدول (02) :توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
30-25	6	%14
35-31	13	%31
40-36	4	%10
40 فما فوق	19	%45
المجموع	42	%100

تبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (2) المتعلقة بتوزيع الباحثين حسب السن أن الأساتذة يتوزعون بنسب متفاوتة ، حيث نجد 19 مبحوث أعمارهم 40 سنة فما فوق بنسبة %45 تليها نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (31-35) سنة بنسبة %31 ما يعادل 13 مبحوث ، ثم 6 مبحوثين بنسبة %14 تتراوح أعمارهم بين (25-30) سنة ، ثم نجد نسبة الذين تتراوح أعمارهم (36-40) سنة و التي تمثل 4 مبحوثين من نسبة %10 وهذا يدل علي ان المعهد يكتفي بالأساتذة القدماء ولا يفتح المجال لتوظيف أساتذة متخرجين حديثا.

الجدول (03) : توزيع أفراد العينة حسب مستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوي التعليمي
%29	12	ليسانس
%38	16	ماستر
%33	14	مهندس
%100	42	المجموع

يوضح الجدول رقم (03) المستوى التعليمي لأفراد العينة المدروسة ، حيث تمثل نسبة 38% من حجم العينة المدروسة مستواهم التعليمي ماستر أي ما يعادل 16 أستاذ ، تليها نسبة 33% مستواهم مهندس ما يعادل 14 أستاذ في حين كانت نسبة الباحثين الذين مستواهم ليسانس تقدر ب 29% ما يعادل 12 أستاذ و بهذا فالنسب متقاربة نوعا ما يمكن إرجاع هذه النسب إلي إن المعهد يعتمد في تكوينه و أداء نشاطه علي كفاءات عالية و مؤهلات علمية تستطيع التحكم في مختلف التقنيات ، و بذلك تكوين جيد و الفعال من قبل الأساتذة وهذا يعني أن الأساتذة الموجودين في معهد التكوين هم فئة المتعلمة و مؤهلة ذات كفاءة .

الجدول (04): توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة
- كهرو تقني	05	%12
- تأمينات وبنوك	02	%05
- علوم تجارية	02	%05
- كهرباء	01	%02
- محاسبة	02	%05
- فيزياء	02	%05
- ميكانيك	02	%05
-الكثرو تقني	03	%07
- بيولوجيا	01	%02
- لغة ألمانية	01	%02
- إلكترونيك	02	%05
- هندسة كهربائية	02	%05
- فرنسية	04	%09
- علوم الإعلام والاتصال	02	%05
- تسويق	02	%05
- إعلام ألي	03	%07
- انجليزية	02	%05
- علوم قانونية وإدارية	02	%05
- تقنيات الإدارة والتسيير) (TAG	01	%02
- دون إجابة	01	%02
- المجموع	42	%100

يبين الجدول رقم (04) تخصصات أفراد العينة، نلاحظ من خلاله أن نسبة 12 % تمثل 5 مبحوثين تخصصهم كهرو تقني، تليها نسبة 09% تمثل 04 مبحوثين تخصصهم فرنسية، ثم نسبة 07% تمثل مبحوثين تخصصهم الكترو تقني وإعلام آلي لكل منهما، في حين تمثل نسبة 05% مبحوثين تخصصهم: تأمينات وبنوك، علوم تجارية، محاسبة، فيزياء، ميكانيك، إلكترونيك، هندسة كهربائية، علوم الإعلام والاتصال، تسويق، الإنجليزية، علوم قانونية و إدارية لكل منهم، وتوزيع باقي المبحوثين على التخصصات: كهرباء، بيولوجيا، لغة ألمانية، تقنيات الإدارة والتسيير، بنسبة 02% لكل منهم، وهناك مبحوث لم يجب عن السؤال، من خلال المعطيات نستنتج أن أغلبية أفراد العينة تخصصاتهم تقنية، لها أهمية كبيرة ومطلوبة من طرف المتكويين وسوق العمل بكثرة، خاصة مع تطورات التكنولوجيا واستحداث تخصصات جديدة.

الجدول رقم(05): توزيع أفراد العينة حسب المنصب

المنصب	التكرار	النسبة
-أستاذ متخصص في التكوين المهني	20	47%
-أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 1	08	19%
- أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 2	02	05%
-أستاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية	07	17%
-أستاذ موظف في الإدارة	03	07%
-أستاذ رئيس مصلحة	02	05%
المجموع	42	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) توزيع أفراد العينة حسب المنصب داخل المعهد، ويتضح أن النسبة الغالبة تمثل 47% ما يعادل 20 استاذ، رتبتهم أستاذ متخصص في التكوين المهني، تليها نسبة 19% ما يعادل 08 أساتذة رتبتهم أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 01، ثم تليها نسبة 17% ما يعادل 07 اساتذة رتبتهم أستاذ متخصص في الهندسة البيداغوجية، ثم تليها 7% مبحوثين يشغلون منصب أستاذ موظف في الإدارة، ويوزع باقي

المبحوثين على مناصبي أستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين رتبة 02، وأستاذ رئيس مصلحة بنسبة 05% لكل منهما.

الجدول (06): توزيع أفراد العينة حسب الاقدمية في العمل

النسبة	التكرار	سنوات الاقدمية
40%	17	اقل من 09 سنوات
36%	15	من 09 الى 16 سنة
24%	10	من 17 إلى 30 سنة
100%	42	المجموع

تفيد الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (06) المتعلقة بسنوات الاقدمية في العمل أن نسبة 40% من المبحوثين ما يعادل 17 أستاذ، تقل اقدميتهم عن 9 سنوات، تليها نسبة 36% ما يعادل 15 أستاذ تتراوح اقدميتهم ما بين (09 الى 16 سنة)، ثم نسبة 24% من المبحوثين ما يعادل 10 أساتذة تتراوح اقدميتهم ما بين (17 الى 30 سنة)، من خلال هذه المعطيات يظهر لنا أن أغلبية الأساتذة لديهم اقدمية في العمل، وإنها تمكنهم من إتقان عملهم وتقديم تكوين جيد للمتربصين.

الجدول (07): توزيع افراد العينة حسب الوضعية المهنية

النسبة	التكرار	الوضعية المهنية
95%	40	دائم
05%	02	مؤقت
100%	42	المجموع

يبين الجدول رقم (07) الوضعية المهنية لأفراد العينة المدروسة، حيث قدرت نسبة 95% من المبحوثين الدائمين في وضعيتهم المهنية، ما يعادل 40 أستاذ، في حين تمثل 05% نسبة المبحوثين المؤقتين في وضعيتهم المهنية، من خلال المعطيات نرى أن اغلب الأساتذة مستقرين في وظائفهم، وهذا ينعكس إيجابا على المعهد، وذلك بتقديم أداء وتكوين فعال للمتكونين .

الجدول (08): توزيع أفراد العينة حسب المنطقة السكنية

النسبة	التكرار	المنطقة السكنية
02%	01	ريفي
07%	03	شبه حضري
91%	38	حضري
100%	42	المجموع

تشير البيانات الموجودة في الجدول رقم (08) المنطقة السكنية لأفراد العينة في معهد التكوين المهني محل الدراسة، حيث نجد أعلى نسبة وهي 91% أي ما يعادل 38 استاذ يقطنون بمناطق حضرية ، تليها نسبة 07% أي 3 أساتذة ممن يقطنون في منطقة شبه حضري ، في حين مثلت نسبة 02% مبحوث ينحدر من منطقة ريفية، نستنتج أن أغلبية المبحوثين مكان عملهم مناسب لمقر سكنهم ، وأيضاً التنوع في منطقة السكن تساعد على التعامل الإيجابي بين الأساتذة وامتزاج الأفكار وتبادل الآراء.

الجدول (09): توزيع أفراد العينة حسب الأجر

النسبة	التكرار	الأجر
29%	12	كافي
71%	30	غير كافي
100%	42	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) الخاص بكفاية الأجر ، يتضح أن نسبة 71% ما يعادل 30 استاذ من المبحوثين صرحوا بان الأجر غير كافي ، نجد في المقابل نسبة 29% والتي تمثل 12 استاذ صرحوا بان الأجر المتقاضى كافي، ومن خلال إجاباتهم نرى أن مستوى الأجر في المعهد محل الدراسة غير كافي وغير مقبول، بالنسبة للأغلبية وهذا ما يؤثر على درجة رضاهم .

2- تحليل نتائج الفرضية الأولى:

الجدول (10): الحجم الساعي و نوعية التكوين

نوعية التكوين وحجمه الساعي	التكرار	النسبة
تكوين نظري	34	%81
تكوين تطبيقي	8	%19
المجموع	42	%100

تشير بيانات الجدول رقم: (10) أن أعلى نسبة و هي %81 تمثل 34 مبحوث أكدوا على أن التكوين النظري يتميز بحجم ساعي كبير مقارنة بالتكوين التطبيقي الذي تقدر نسبة إجابة المبحوثين ب %19 ما يعادل 8 أساتذة و التي مفادها أن التكوين النظري يتميز بحجم ساعي أقل، ومن خلال هذه النسب يتبين أن الأساتذة يعتمدون على التكوين النظري أكثر من التكوين التطبيقي رغم التخصصات التقنية الكثيرة في المؤسسة، ويمكن أن يرجع ذلك لقلة الوسائل و الإمكانيات في الجانب التطبيقي و أيضا كثافة البرامج.

الجدول (11): مدة التكوين و كفايتها للإلمام بالتخصص.

الإجابة		التكرار	النسبة
كافية		25	%60
غير كافية	كثافة المواد و البرامج	03	%7
	وفرة الحصص النظرية	04	%10
	نقص الحصص التطبيقية	10	%23
المجموع		42	%100

توضح البيانات الواردة في الجدول أعلاه والمتعلقة بمدة التكوين و كفايتها للإلمام بكل ما له علاقة بالتخصص إذ أقر أغلبية بنسبة %60 و البالغة عددهم 25 أستاذ أن مدة التكوين كافية للإلمام بالتخصص و اكتساب المهارات اللازمة و المعلومات وتنميتها ما يسهل حصول المتكون على الشهادة واندماجه في الحياة المهنية مستقبلا، في المقابل نجد نسبة %40 ما يعادل 17 أستاذ أقروا بأن مدة التكوين غير كافية للإلمام بالتخصص، وبذلك عدم الحصول على

قدر الكافي من المعلومات و المهارات خاصة في التخصصات التي تتطلب وقت أطول للإمام بكل جوانبها، حيث نجد أن 23% من المبحوثين أقروا أن سبب عدم كفاية مدة التكوين و نقص الحصص التطبيقية، ثم 10% منهم أقروا أنه بسبب وفرة الحصص النظرية لتليها في الأخير 7% صرحوا أن مدة التكوين غير كافية بسبب كثافة المواد و البرامج.

الجدول (12): الطرق الأكثر استخداما في البرامج التكوينية

الإجابة	التكرار	النسبة
المحاضرات و الدروس	27	64%
التطبيقات	05	12%
الخريجات الميدانية	0	0%
الندوات	0	0%
أخرى تذكر	10	24%
المجموع	42	100%

يفيد التحليل الإحصائي للبيانات الواردة في الجدول 12 و المتضمن الطرق الأكثر استخداما في البرامج التكوينية أن نسبة 64% و التي تمثل 27 أستاذ أجابوا بأن التكوين يعتمد على المحاضرات و الدروس بالمعهد حيث أن هذه الدروس تقتصر على التكوين النظري دون وجود التكوين التطبيقي، و تليها نسبة 24% والتي تمثل 10 أساتذة أجابوا بأن الطرق الأكثر استخداما هي المحاضرات و الدروس، التطبيقات، أي جمعوا بين طريقتين معا أما باقي أفراد العينة و التي تمثل نسبتهم 12% صرحوا على استخدام طريقة التطبيقات بكثرة في البرامج التكوينية أي وجود تكوين تطبيقي باعتبار أن تخصصاتهم تقنية في حين لم يجب ولا مبحوث عن أن هناك خريجات ميدانية أو ندوات ومنه نستنتج أن هناك نقص في التطبيق بالرغم من كون المؤسسة تكوينية مهنية و أيضا غياب التنسيق بين البرامج المعمول بها في المؤسسة و الطبيعة المهنية للبيئة المحلية.

الجدول (13): مدى توافق التخصصات الموجودة في المعهد مع حاجة المجتمع

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	23	55%
لا	19	45%
المجموع	42	100%

يتضح من الجدول رقم (13) أن نسبة 55% ما يعادل 23 أستاذ من أفراد العينة يؤكدون أن التكوين المتوفر بالمعهد يتوافق وحاجة المجتمع وهذا راجع إلى أن أغلب التخصصات المتاحة في المعهد يمكن العمل بها في سوق العمل، خاصة أن هذه التخصصات تلقى طلبا كبيرا في ميدان الشغل كالتخصصات التقنية أما الفئة الثانية من الباحثين و نسبتها 45% ما يعادل 19 أستاذ يؤكدون على عدم موائمة التخصصات التي تدرس في المعهد مع حاجة المجتمع لأن سوق العمل حسب نظرهم لا يستقطب المتخرجين وعدم استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين من المعهد مما ساهم في انتشار البطالة و يرجع أيضا إلا أن سوق العمل متشبع من التخصصات التي يوفرها المعهد أي كثرة العرض في سوق العمل و نقص فرص العمل، كما نستنتج أن هناك تخصصات بالمؤسسة موجودة في البيئة المحلية لكن تبقى في إطار نظري وبرامج لا تطبق في الميدان.

الجدول (14): يوضح ما إذا كان معهد التكوين المهني يوفر تكوين نوعيا.

النسبة		التكرار	الإجابة
64%		27	نعم
36%	5%	02	نقص في عدد المؤطرين
	2%	01	نقص في خبرة و كفاءة التاطير
	12%	01	نقص في الوسائل و الأدوات
	5%	02	ضعف مستوى المتكويين
	12%	05	أخرى تذكر
100%	42		المجموع

إن البيانات الواردة في الجدول رقم (14) يتبين أن معظم أفراد العينة المبحوثة يؤكدون على أن معهد التكوين المهني يوفر تكوينًا نوعيًا بنسبة 64% وهذا ما تأكدنا منه عند نزولنا لتوزيع الاستمارات حيث أن معظم التخصصات الموجودة بالمعهد توجد في سوق العمل وعليها إقبال من طرف المتكويين، أما النسبة 36% من المبحوثين كانت إجاباتهم أن معهد التكوين المهني لا يوفر تكوينًا نوعيًا ودليل ذلك أنه يوجد نقص في الوسائل و الأدوات و الأجهزة بنسبة 12% من إجابة 5 مبحوثين، و نسبة 12% تمثل 5 مبحوثين أجابوا على ثلاث احتمالات في نفس الوقت (نقص في عدد المؤطرين، نقص في خبرة و كفاءة التاطير، ضعف المستوى التعليمي)، بالإضافة لأسباب أخرى تتمثل في نقص عدد المؤطرين و ضعف مستوى المتكويين بنسبة 5% من إجابة مبحوثين و أجاب مبحوث بوجود نقص في خبرة و كفاءة التاطير، وإذا قارن بين نسبة التي أجابت بنعم و هي 64% والنسبة الراضية المقدرة بـ 36% فنرى أن هناك فارق كبير بينهم.

الجدول (15): تقييم مدى استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين

النسبة	التكرار	استقبال المؤسسات الاقتصادية
12%	05	جيد
57%	24	ضعيف
26%	11	لا يوجد (منعدم)
5%	02	دون إجابة
100%	42	المجموع

يتضح من خلال بيانات جدول رقم (15) أن أكبر نسبة 57% ما يعادل 24 أستاذ من إجابات أفراد العينة المدروسة و حسب تقييمهم لاستقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين كان التقييم بضعيف و غير كافي، في حين 26% الممثلة لإجابة 11مبحوث و حسب تقييمهم صرحوا بأنه لا يوجد استقبال بالمقابل، و يمكن القول أن نسبة 83% الأغلبية من المبحوثين صرحوا بأن الاستقبال شبه منعدم و ذلك راجع لعدم توافق التخصصات المطلوبة في سوق العمل مع تخصصات المعهد و عدم كفاءة المتكويين في الجانب التطبيقي، نسبة 12% ما يعادل 5 مبحوثين أكدوا أن هناك استقبال جيد للمتخرجين من المعهد من قبل المؤسسات الاقتصادية و ذلك راجع لأن الاستقبال في هذه المرحلة تتكفل به وكالات التشغيل و تبقى نسبة 5 % تمثل مبحوثين لم يجيبوا عن هذا السؤال.

الجدول (16): وجود خرجات ميدانية مبرمجة من طرف معهد التكوين المهني

النسبة	التكرار	الإجابة
29%	12	نعم
71%	30	لا
100%	42	المجموع

من خلال جدول رقم (16) نلاحظ ما نسبته 71% من المبحوثين ما يعادل 30 أستاذ صرحوا بأنه لا يوجد خرجات ميدانية مبرمجة من طرف المعهد و ذلك راجع إلى طبيعة التخصص الذي يدرسه كل أستاذ، بالإضافة إلا أن عدد المتربصين يفوق قدرات المؤسسة و أيضا عدم وجود شركات رائدة في مجال التكوين داخل الولاية، و حسب تصريح المبحوثين لأسباب الرفض ترجع إلى عدم توفر وسائل النقل داخل المعهد، نقص الميزانية المالية، عدم استقبال

المؤسسات للمتربصين، سوء التسيير، عدم التنسيق بين الإدارة و المؤطرين، و إجابة مبحوث بـ "ربما لم نتعود على ذلك ومبحوث آخر "بسبب جائحة كورونا" و مبحوث آخر بـ "لا أعلم"، في المقابل تمثل نسبة 29% تصريح 12% بوجود خرجات ميدانية مبرمجة من طرف المعهد و المتمثلة في التربصات الميدانية داخل المؤسسات الخاصة في التخصصات التقنية كالميكانيك كهروتقني.

جدول (17): وجود اتفاقيات بين معهد التكوين المهني و المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية.

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	10	24%
لا	32	76%
المجموع	42	100%

يتضح من خلال بيانات الجدول (17) أن أكبر نسبة و هي 76% من أفراد العينة والتي تمثل 32 أستاذ أكدوا بأنه لا توجد اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الإنتاجية و الخدماتية، ودليل ذلك أن أغلب خريجي المعهد لم يتم استقبالهم من طرف هذه المؤسسات و ذلك لكثرة عددهم وقلة الطلب عليهم و أكد لنا مدير الدراسات في المعهد عن عدم وجود اتفاقيات، أم نسبة 24 % تمثل إجابة 10 أساتذة بأنه يوجد اتفاقيات بين المعهد و المؤسسات الخدماتية و الإنتاجية.

الجدول (18): العلاقة بين تخصصات الأساتذة المكونين و الحجم الساعي التكويني النظري و التطبيقي.

التخصصات	الحجم الساعي للتكوين النظري و التطبيقي		التكوين النظري	التكوين التطبيقي	المجموع
	تكرار	نسبة			
التخصصات النقدية	15	71%	06	29%	21
	تكرار	نسبة			
تخصصات الإدارة والتسيير	09	90%	01	10%	10
	تكرار	نسبة			
لغات	07	100%	0	0%	07
	تكرار	نسبة			
بيولوجيا	01	100%	0	0%	01
	تكرار	نسبة			
علم الإعلام و الاتصال	02	100%	0	0%	02
	تكرار	نسبة			
دون إجابة	0	100%	01	100%	02
	تكرار	نسبة			
المجموع	34	81%	08	19%	42
	تكرار	نسبة			

من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول المتقاطع رقم (18) نجد أن الاتجاه العام يميل إلى فئة المبحوثين الذين أجابوا بان الحجم الساعي للتكوين النظري أكبر بنسبة 81% والفئة المؤثرة هي فئة المبحوثين تخصصاتهم تقنية بنسبة 71% ما يعادل 15 مبحوث، ثم تليها فئة مبحوثين تخصصاتهم إدارة وتسيير بنسبة 90% ما يعادل 9 أساتذة، والفارق بين النسب يرجع إلى أن مجموع تكرارات المبحوثين في التخصصات التقنية 21 أكبر من تخصصات الإدارة والتسيير 9 مبحوثين، وتليها إجابة كل المبحوثين ذوي التخصص لغات وبيولوجيا والإعلام والاتصال بنسبة 100%، على أن التكوين يعتمد على الجانب النظري أكثر منه تطبيقي، وهذه الإجابات تدل على أن هذه التخصصات تعتمد أكثر على الجانب النظري، في المقابل نجد 19% من المبحوثين أجابوا أن التكوين التطبيقي له حجم ساعي

كبير والفتة المؤثرة هم أساتذة التخصصات التقنية بنسبة 29% ما يعادل 6 مبحوثين ،دليل على وجود تكوين تطبيقي إلى حد ما ،ثم تليها إجابة مبحوث في تخصص الإدارة والتسيير من أصل 10 أشار إلى وجود تكوين تطبيقي ، في حين مبحوث لم يجب عن السؤال .

ونستنتج أن هناك خلل في تقسيم التخصصات ،والتكوين النظري هو الغالب في المعهد بالرغم من وجود تخصصات تحتاج للتطبيق ،ويمكن أن يرجع ذلك أيضا لوجود حجم ساعي تطبيقي لكنه غير كافي .

الجدول (19): العلاقة بين مدى استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين و التخصصات الموجودة في المعهد

المجموع	لا	نعم	التخصصات وتلبية حاجة المجتمع	
			تقييم استقبال المؤسسات للمتخرجين	
05	02	03	تكرار	جيد
%100	%40	%60	نسبة	
24	%10	%14	تكرار	ضعيف
%100	%42	%58	نسبة	
11	06	05	تكرار	لا يوجد
%100	%55	%45	نسبة	
02	01	01	تكرار	دون إجابة
%100	%50	%50	نسبة	
42	19	23	تكرار	المجموع
%100	%45	%55	نسبة	

من خلال الجدول المتقاطع رقم(19) نلاحظ أن اتجاهه العام يميل إلى إجابة فئة المبحوثين أن التخصصات الموجودة في المعهد تعبر عن حاجة المجتمع وذلك بنسبة 55%والفتة المؤثرة هم المبحوثين الذين صرحوا بان هناك استقبال ضعيف من طرف المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين بنسبة 58% ما يعادل 14 مبحوث ،تليها نسبة45% ما يعادل 5 مبحوثين أجابوا بأنه لا يوجد استقبال وهذا يدل على عدم وجود اتفاقيات وتنسيق بين معهد التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية وتليها نسبة 60% تمثل مبحوثين أجابوا بان هناك استقبال جيد للمتخرجين من طرف

المؤسسات الاقتصادية وهذا راجع لتكفل وكالات التشغيل بتوظيف المتخرجين ثم مبحوث لم يجب عن السؤال ، في المقابل نجد 45% كانت إجابة المبحوثين بان التخصصات لا تعبر عن حاجة المجتمع والفئة المؤثرة هي فئة المبحوثين الذين أكدوا أن استقبال المتخرجين من طرف المؤسسات الاقتصادية ضعيف بنسبة 42%، تليها نسبة 55% ما يعادل 6 مبحوثين أكدوا انه لا يوجد استقبال للمتخرجين ، وهذا ما يدل أن التخصصات الموجودة في المعهد لا تعبر عن حاجة المجتمع ، ثم تليها إجابة مبحوثين بان الاستقبال جيد، وهذا ما يفسر تناقض وعدم الصدق في الإجابة ، ومبحوث لم يجب عن السؤال .

ومنه نستنتج أن التخصصات الموجودة في المعهد يحتاجها سوق العمل، لكن الاستقبال من طرف المؤسسات الاقتصادية غير موجود ، لعدم وجود اتفاقيات ومناصب عمل لتوظيف المتخرجين.

3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى يتضح أن:

- كانت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالحجم الساعي ونوعية التكوين بان التكوين النظري هو الذي يتمتع بحجم ساعي كبير بنسبة 81% على أن الأساتذة المكونين يعتمدون على التكوين النظري بكثرة رغم وجود تخصصات تقنية كثيرة في المعهد ، ويرجع ذلك لنقص الوسائل والإمكانيات في الجانب التطبيقي ، في المقابل نجد نسبة 19% يرون أن الحجم الساعي الأكبر يكون للتكوين التطبيقي وذلك حسب طبيعة تخصصهم. وباعتبار أن المؤسسة محل الدراسة مؤسسة تكوينية بدرجة الأولى ، فهي تحتاج إلى تكوين تطبيقي أكثر منه نظري .
- من خلال إجابات أفراد العينة المدروسة على مدة التكوين وكفايتها للإلمام بالتخصص، نجد نسبة 60% من المبحوثين يرون أن مدة التكوين كافية للإلمام بكل جوانب التخصص ، وبذلك الحصول على المهارات والمعلومات اللازمة لتسهيل حصول المتكون على الشهادة ودخوله لسوق العمل مستقبلا، ونجد نسبة 40% يرون أن مدة التكوين غير كافية للإلمام بجوانب التخصص ، وهذا دليل على كثافة المواد والبرامج ، وكثرة الحصص النظرية ، ونقص الحصص التطبيقية.

- يتضح من خلال إجابات أفراد العينة أن نسبة 64% اقروا أن الطرق الأكثر استخداما في البرامج التكوينية هي المحاضرات والدروس، بحيث الدروس تقتصر على التكوين النظري فقط، وهذا راجع لنقص في التطبيق الميداني، في حين تمثل نسبة 24% الذين يرون أن الطرق الأكثر استخداما هي المحاضرات والدروس، التطبيقات معا، وذلك بتطبيق ما اكتسبوه نظريا في ورشات داخل المعهد، أما نسبة 12% تمثل إجابة الباحثين بان طريقة التطبيقات هي التي تستخدم في البرامج باعتبار أن تخصصاتهم تقنية، في حين لا توجد خرجات ميدانية ولا ندوات يقوم بها المعهد، وهذا دليل على غياب التنسيق بين البرامج المعمول بها في المعهد والطبيعة المهنية للبيئة المحلية.
- تشير إجابات أفراد العينة أن نسبة 55% يرون أن التخصصات الموجودة في المعهد تتوافق مع حاجة المجتمع وذلك راجع إلى أن اغلب التخصصات يمكن العمل بها في سوق العمل، خاصة أنها تلقى طلبا من طرف المتكويين كالتخصصات التقنية، في المقابل نسبة 45% يرون أن التخصصات الموجودة في المعهد لا تلي حاجة المجتمع، وهذا دليل أن سوق العمل متشبع من التخصصات التي يوفرها المعهد، كثرة العرض في سوق العمل ونقص فرص العمل، نستنتج أن هناك اختلاف بين التخصصات من حيث تلبية حاجة المجتمع، بالإضافة إلى وجود تخصصات في المعهد موجودة في البيئة المحلية لكن تبقى في إطار نظري لا تطبق في الميدان.
- اقر أغلبية الباحثين بان المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم يوفر تكوينا نوعيا بنسبة 64%، ودليل ذلك وجود تخصصات مطلوبة من طرف سوق العمل والمتكويين، في المقابل نسبة 36% اقروا بان المعهد لا يوفر تكوينا نوعيا، وهذا دليل على وجود نقائص متعددة في المعهد (نقص عدد المؤطرين، نقص في الوسائل والأدوات، ضعف مستوى المتكويين، نقص في خبرة وكفاءة التاطير).
- صرح الباحثين وبنسبة 83% بان استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين من المعهد شبه منعدم وذلك لعدم وجود اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الاقتصادية، عدم كفاءة المتكويين في الجانب التطبيقي، في المقابل نجد نسبة 12% من الباحثين أجابوا بان هناك استقبال جيد نوعا ما للمتخرجين من طرف المؤسسات الاقتصادية عن طريق وكالات التشغيل.

- كانت إجابات أفراد العينة المدروسة بأنه لا توجد خريجات ميدانية مبرمجة من طرف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة بلقاسم ، وذلك بنسبة 71% ودليل ذلك أن عدد المتربصين يفوق قدرات المؤسسة، وعدم وجود شركات رائدة في مجال التكوين داخل الولاية ،نقص الميزانيات المالية ،عدم قبول استقبال المؤسسات للمتربصين،عدم توفر وسائل النقل،سوء التسيير والتنسيق بين الإدارة المؤطرين،في المقابل نجد نسبة 29% من المبحوثين أجابوا بأنه توجد خريجات ميدانية مبرمجة من طرف المعهد ،تتمثل في التربصات ضمن مؤسسات خاصة في تخصصات معينة كالتخصصات التقنية(الالكترو تقني،إعلام آلي.....).

- اجمع أغلبية المبحوثين وبنسبة 76% بأنه لا يوجد اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الإنتاجية الخدمائية ،وهذا يدل على كثرة عدد المتخرجين من المعهد وقلة الطلب عليهم في سوق العمل من قبل هذه المؤسسات ،في المقابل نسبة 24% من المبحوثين صرحوا بوجود اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الخدمائية والإنتاجية. ✓ وعليه نستنتج أن الفرضية الأولى التي مفادها : "هناك تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية" . لم تتحقق.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

1- تحليل نتائج الفرضية الثانية:

الجدول (20): التحضير الجيد للحصص التطبيقية

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	27	64%
لا	15	36%
المجموع	42	100%

بناءً على المعطيات الكمية التي يتضمنها الجدول رقم (20) يبين أن نسبة 64% من المبحوثين ما يعادل 27 أستاذ يصرحون بأنه يوجد تحضير الجيد للحصص التطبيقية وذلك من خلال توفير وسائل الأجهزة من أجل تطبيق ما اكتسبه المتكئون نظرياً و بذلك اكتسبهم القدر الكافي من المعلومات و المهارة و السير الحسن للتكوين، في حين تصرح نسبة 36% والتي تمثل 15 أستاذ بأنه لا يتم التحضير الجيد للحصص التطبيقية.

الجدول (21): تقييم الأجهزة و الوسائل مقارنة بالمستجدات التكنولوجية

الإجابة	التكرار	النسبة
قديمة	34	81%
جديدة	0	0%
لا توجد	8	19%
المجموع	42	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (21) أن نسبة 81% ما يعادل 34 أستاذ يقيمون الأجهزة و الوسائل الموجودة في المعهد بأنها قديمة مقارنة بالمستجدات التكنولوجية، فالبيئة الاجتماعية تشهد تطور في الوسائل مما يتطلب الكفاءة و الإتقان و بما أن المعهد لا يتوفر على هذه الأجهزة ولا يتم تحديثها فإن العملية التكوينية وخاصة في الجانب التطبيقي لا تمكن المكون من اكتساب المهارة لتشغيل الوسائل والتحكم فيها، خاصة عند دخوله لسوق العمل، فإنه يواجه صعوبة لأن الوسائل و الأجهزة التي تم تكوينها عليها في المعهد تكون قديمة مقارنة بالأجهزة الموجودة في سوق

العمل، في حين أقر 8 مبحوثين بنسبة 19% بأنه لا توجد أجهزة ووسائل تتوافق مع المستحدثات التكنولوجية، بينما لم يجب ولا مبحوث عن أنه يوحد وسائل جديدة و مستحدثة في المعهد.

الجدول (22): تجهيز المعهد وفقا لمؤسسات سوق العمل

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	12	29%
لا	30	71%
المجموع	42	100%

من خلال الجدول أعلاه المتمثل في تجهيز المعهد وفقا لمؤسسات سوق العمل، يتضح لنا أن نسبة 71 % من المبحوثين أي 30 أستاذ أقروا بأن المعهد لا يجهز وفقا لمؤسسات سوق العمل و ذلك حسبهم راجع إلا أن الوصايا هي التي تحدد التجهيزات وهذا دليل على مركزية القرار، في حين نسبة 29% و التي تمثل إجابة 12 أستاذ صرحوا بأن المعهد يتم تجهيزه وفقا لمؤسسات سوق العمل وذلك من أجل تدعيم الجانب التطبيقي بالوسائل و الأجهزة المتطورة حسب احتياجات سوق العمل و التخصصات الموجودة فيه.

الجدول (23): طبيعة التكوين في المعهد

طبيعة التكوين	التكرار	النسبة
تكوين نظري	10	24%
تكوين تطبيقي	0	0%
تكوين نظري و تطبيقي	32	76%
المجموع	42	100%

تشير بيانات الجدول رقم (23) أن أعلى نسبة وهي 76% من المبحوثين ما يعادل 32 أستاذ، صرحوا بأن طبيعة التكوين المتوفر بالمعهد هو تكوين نظري و تطبيقي حيث يتم إلقاء الدروس في قاعة التدريس و بعد ذلك تطبيقا ما تم شرحه نظريا في ورشة خاصة مجهزة بالوسائل اللازمة لقيام، المتكون بتطبيق ما تعلمه تحت إشراف الأستاذ، وهذا الأمر تم ملاحظة عبد توزيع الاستثمارات أثناء القيام بالدراسة الميدانية بالمعهد، في حين الفئة الثانية

قدرت نسبتها 24% ما يعادل 10 أساتذة أكدوا بأن طبيعة التكوين المتوفر في المعهد هو التكوين النظري فقط، والذي يقتصر على تقديم دروس نظرية فقط، أما عن الإجابة فيما يخص التكوين التطبيقي فلا يوجد مبحوثين أجابوا على أن المعهد يمنح تكوين تطبيقي فقط و ذلك لأن سياسة التكوين و التربية الوطنية تقتضي إعطاء محاضرات و دروس أولاً تسهل على المتكون التعرف على تخصصه.

الجدول (24): طرق استعمال الأجهزة و الوسائل بالنسبة للمتكونين

الإجابة	التكرار	النسبة
فرديا	05	12%
جماعيا	30	71%
أخرى تذكر	03	7%
دون إجابة	04	10%
المجموع	42	100%

من خلال الجدول أعلاه نجد نسبة 71% من المبحوثين أجابوا أن المتكونين يستعملون الأجهزة جماعيا أي عن طريق أفواج أو مجموعات وذلك راجع لقلة العدد المتوفر من الوسائل و كثرة المتربصين و أيضا نقص في التجهيزات و العتاد، في حين يرى 12% من المبحوثين أن استعمال الأجهزة بالنسبة للمتكونين يكون فرديا في حين يؤكد 7% من المبحوثين أن يتم استعمال الأجهزة بالنسبة للمتكون على المتربصين الفردي و الجماعي فرديا تارة و جماعيا بعض الأحيان، أما المبحوثين الباقيين نسبتهم 10% لم يجيبوا عن السؤال.

الجدول (25): الوسائل الموجودة بالمعهد تتناسب، مع عدد المتكويين

الإجابة	التكرار	النسبة
تتناسب	09	%21
لا تتناسب	29	%69
دون إجابة	04	%10
المجموع	42	%100

توضح لنا المعطيات الواردة في الجدول (25) أن نسبة 21% هم المبحوثين الذين صرحوا بأن الوسائل الموجودة في المعهد تتناسب مع المتكويين، وذلك راجع حسب الوسائل الموجودة في المعهد تتناسب مع عدد المتكويين، وذلك مع حسب إشكالية التخصص حيث هناك تخصصات توجد فيها الوسائل بشكل نسبي وهناك تخصصات يتم تطبيق دروسها بشكل عادي عن طريق أفواج مثل تخصص إعلام الآلي، تليها نسبة 69% من المبحوثين أكدوا أن عدد المتربصين لا يتناسب مع عدد الوسائل الموجودة و ذلك لأن المقاعد البيداغوجية لا تكفي عدد الوسائل الموجودة و أيضا الميزانية المعتبرة و المحدودة للمعهد في حين مثلت نسبة 10% مبحوثين لم يجيبوا عن السؤال.

الجدول (26): العلاقة بين تقييم الأجهزة والوسائل مقارنة بالمتغيرات التكنولوجية و التحضير الجيد للحصص التطبيقية.

المجموع	لا	نعم	تحضير الحصص	
			تقييم الوسائل والأجهزة	
34	12	22	تكرار	قديمة
			نسبة	%65
0	0	0	تكرار	جديدة
			نسبة	%0
08	03	05	تكرار	لا توجد
			نسبة	%63
42	15	27	تكرار	المجموع
			نسبة	%64

من خلال الجدول المتقاطع رقم (26) نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو إجابة الباحثين بأنه يوجد تحضير جيد للحصص التطبيقية بنسبة 64% والفئة المؤثرة هي فئة الباحثين الذين أجابوا بان الأجهزة قديمة مقارنة بالمستجدات التكنولوجية بنسبة 65%، ولكن هذا لا يمنع الأستاذ من تقديم الحصص التطبيقية، تليها نسبة 63% من الباحثين صرحوا انه لا توجد وسائل وأجهزة مقارنة بالمستجدات التكنولوجية، في المقابل تمثل نسبة 36% الباحثين الذين صرحوا بأنه لا يتم التحضير الجيد للحصص التطبيقية، والفئة المؤثرة هي الباحثين الذين أجابوا بان الأجهزة قديمة بنسبة 35% أي لا تفيدهم بشكل كبير في العملية التكوينية، وتليها نسبة 37% من الباحثين أجابوا بأنه لا توجد أجهزة ووسائل مقارنة بالمستجدات التكنولوجية، وهذا دليل على عدم التحضير الجيد للحصص وان الأجهزة لا تكفي لتقديم تكوين نوعي .

ومنه نستنتج أن هناك تحضير للحصص التطبيقية لكن ليس بشكل جيد وغير كاف، وذلك لاستعمال أجهزة ووسائل قديمة، ليست مواكبة للتطورات التكنولوجية، وبهذا لا تمكن المتربص من حصوله على المهارة الكافية لدخول سوق العمل.

الجدول (27): العلاقة بين تناسب الوسائل مع عدد المتكونين و تقييم الأجهزة مقارنة بالمستجدات التكنولوجية

المجموع	لا توجد	جديدة	تقييم الأجهزة		تناسب الوسائل
			قديمة	تكرار	
09	01	0	08	تكرار	تناسب
%100	%11	%0	%89	نسبة	
29	05	0	24	تكرار	لا تناسب
%100	%17	%0	%83	نسبة	
04	02	0	02	تكرار	دون إجابة
%100	%50	%0	%50	نسبة	
42	08	0	34	تكرار	المجموع
%100	%19	%0	%81	نسبة	

من خلال الجدول المتقاطع رقم (27) نلاحظ أن الاتجاه العام للجدول يتجه نحو إجابة المبحوثين بأن الوسائل القديمة مقارنة بالمستجدات التكنولوجية و ذلك بنسبة 81% و الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين صرحوا بأن الوسائل لا تناسب مع عدد المتكونين بنسبة 83% ما يعادل 24 مبحوث، و يرجع ذلك إلى عدم استحداث الأجهزة من طرف المعهد و تعطيل معظمها، أيضا لأن عدد المقاعد البيداغوجية لا يتوافق مع الوسائل الموجودة في المؤسسة، تليها فئة المبحوثين الذين صرحوا بأن الوسائل تناسب مع عدد المتكونين بنسبة 89% ما يعادل 8 مبحوثين، وذلك راجع إلى طبيعة التخصص لكل أستاذ، في حين لم يجب مبحوثين عن السؤال في المقابل نجد فئة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بأن لا توجد أجهزة ووسائل للمعهد و ذلك بنسبة 19% والفئة المؤثرة هم المبحوثين الذين صرحوا بأن الوسائل لا تناسب مع عدد المتكونين بنسبة 19% و مبحوث صرح بأن الوسائل تناسب مع عدد المتكونين دليل على عدم جديته في الإجابة.

ومنه نستنتج بأن الوسائل الموجودة في المعهد قليلة وقديمة و أنها لا تتناسب مع عدد المتكويين في معظم التخصصات

2-مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الثانية يتضح أن :

- كانت إجابات المبحوثين فيما يتعلق بالتحضير الجيد للحصص التطبيقية، بأنه يوجد تحضير جيد بنسبة 64% وذلك بالاعتماد على الوسائل والأجهزة الموجودة في المعهد من اجل اكتساب القدر الكافي من المعلومات والسير الحسن للتكوين ، في حين تصرح نسبة 36% بأنه لا يتم التحضير الجيد للحصص التطبيقية ، وهذا دليل على عدم توافق الأجهزة مع كل التخصصات ومع عدد المتكويين، وقدم الوسائل وعدم توفرها في بعض التخصصات.
- اقر أغلبية المبحوثين أن الأجهزة والوسائل الموجودة في المعهد قديمة بنسبة 81%، وهذا دليل على عدم تحديثها من قبل المعهد منذ زمن طويل، وبذلك لا تمكن المكون من اكتساب المهارة اللازمة في تشغيل والتحكم في الأجهزة ، حيث يواجه صعوبة في محيطه المهني مستقبلا، في المقابل اقر 19% من المبحوثين انه لا توجد أجهزة في المعهد تتوافق مع المستجدات التكنولوجية الحاصلة في ميدان العمل ، وهذا يدل على عدم تناسب الوسائل مع الجانب التطبيقي .
- تشير إجابات أفراد العينة أن نسبة 71% منهم يرون انه لا يتم تجهيز المعهد وفقا لمؤسسات سوق العمل ، دليل على مركزية القرار والوصاية هي التي تحدد التجهيزات وليس سوق العمل ، في المقابل نجد نسبة 29% يرون انه يتم تجهيز المعهد وفق مؤسسات سوق العمل، وذلك من اجل تدعيم الجانب التطبيقي بالوسائل حسب احتياجات سوق العمل.
- من خلال إجابات أفراد العينة المدروسة على طبيعة التكوين في المعهد، صرح 76% منهم أن المعهد يعتمد على التكوين النظري والتطبيقي، حيث يتم إلقاء دروس في قاعة التدريس وبعد ذلك تطبيق ما تم شرحه نظريا في ورشة خاصة مجهزة بالوسائل ، في المقابل نجد نسبة 24% من المبحوثين صرحوا بان المعهد يعتمد على التكوين النظري فقط، والذي يقتصر على تقديم دروس نظرية فقط ، والتي لا تكفي لحصول المتربص

على الكفاءة لممارسة مهنته مستقبلا، ويمكن القول انه كلما كان البرنامج الذي يدرسه المتكون في المعهد يغلب عليه الطابع التطبيقي والنظري، كلما ساهم ذلك في تذليل الصعوبات التي يجدها المتربص في ميدان عمله بممارسة جيدة ودون صعوبة.

- كانت نسبة 71% من إجابات المبحوثين ترى بان استعمال الأجهزة والوسائل بالنسبة للمتكونين يكون جماعيا، عن طريق أفواج وهذا راجع لقلّة العدد المتوفر من الوسائل وكثرة المتربصين، نقص في التجهيزات والعتاد، في المقابل نجد نسبة 12% أجابوا بان استعمال الأجهزة والوسائل بالنسبة للمتكونين يكون فرديا، وهذا في حالات تتحتم على المتربص أن يتدرب بشكل فردي في تخصصات معينة، ونسبة 07% تمثل إجابة مبحوثين باستعمال الأجهزة فرديا تارة وجماعيا بعض الأحيان، حسب طبيعة التخصص.
- كانت إجابات أفراد العينة المدروسة وبنسبة 69% بان الوسائل الموجودة في المعهد لا تتناسب مع عدد المتكونين، وهذا دليل على أن المقاعد البيداغوجية لا تكفي عدد الوسائل، وأيضا قديمة وبعضها معطل ولم تستحدث نظرا للميزانية الضئيلة للمعهد، في المقابل نسبة 21% أجابت بان الوسائل الموجودة في المعهد تتناسب مع عدد المتكونين، وذلك لوجود بعض الأجهزة في بعض التخصصات بشكل نسبي، وتخصصات يتم تطبيقها في شكل أفواج مثل تخصص الإعلام آلي.
- ✓ نستنتج أن الفرضية الثانية التي مفادها: "تتوافق الوسائل والإمكانات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني". لم تتحقق.

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

1- تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول (28): الرضا عن التخصص المدرس

الإجابة	التكرار	النسبة
غير راضي	09	%21
راضي	33	%79
المجموع	42	%100

بناءً على المعطيات الكمية التي يتضمنها الجدول رقم (28) الذي يبين أن نسبة معتبرة والمقدرة بـ 79% من الباحثين راضون عن التخصص الذي يدرسونه في المعهد، وذلك راجع للتوافق بين تخصصاتهم ومستواهم الدراسي و التخصص الذي يدرسونه في مجال تخصصهم، و أيضاً لأن تخصصاتهم توفر كفاءات بسوق العمل، وحسب إجابة مباحث أعمل بكل أريحية على حسب دراستي و معلوماتي، " في حين تقدر نسبة 21% و التي تمثل و أساتذة أنهم غير راضين عن التخصص الذي يدرسونه في المعهد، لأن المقاييس لا تتطابق مع تخصصهم، وأيضاً هناك نقص في التجهيزات و الوسائل التنظيمية، و عدم تحديث برامج التكوين، بالإضافة إلى أن مدة التكوين غير كافية.

الجدول (29): صعوبات التدريس بالنسبة لأساتذة المكونين

الإجابة	التكرار	النسبة
التخصص	02	%05
ساعات العمل	09	%21
المتربصين	09	%21
لغة التدريس	06	%12
أخرى تذكر	08	%20
دون إجابة	09	%21
المجموع	42	%100

من خلال الشواهد الإحصائية الموضحة الجدول أعلاه المتعلق بصعوبات التدريس التي تواجه الأساتذة المكونين في المعهد نجد نسبة 21% من المبحوثين لم يجيبوا على هذا السؤال، في حين نسبة 21% من المبحوثين لم يجيبوا على هذا السؤال، في حين نسبة 21% من المبحوثين صرحوا بأن ساعات العمل تمثل صعوبة يواجهونها أثناء التدريس و تليها أيضا نسبة 21% من المبحوثين أقرروا أنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث المتربصين، تليها نسبة 20% من المبحوثين يواجهون صعوبة في التدريس من حيث: (المتربصين وساعات العمل) (المتربصين و لغة التدريس و التخصص) معا تليها نسبة 12% يصرحون بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث لغة التدريس، وفي الأخير نجد نسبة 5% من المبحوثين يصرحون بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث التخصص يمكن القول أن كل هذه الصعوبات تؤثر في العملية التكوينية و بالتالي على مردودية الأساتذة المكونين، و بذلك عدم تحقيق أهداف التكوين وعدم تقديم (تكوين نظري و تطبيقي جيد يسمح باكتساب المتربص للكفاءة والمؤهلات نقص في الحصص النظرية و التطبيقية) خاصة عند ضيق الوقت كلها تساهم في عدم فعالية التكوين.

الجدول (30): تصور سلوكيات المتكويين

الإجابة	التكرار	النسبة
تصور إيجابي	29	29%
تصور سلبي	11	26%
أخرى تذكر	02	05%
المجموع	42	100%

يتبين من الجدول رقم (26) اختلاف تصور سلوكيات المتكويين من طرف العينة المبحوثة، حيث نجد أكبر نسبة 69% تعادل 29 أستاذ صرحوا بأن تصورهم ايجابي للمتربصين و دليل ذلك صدور سلوكيات من قبلهم نتيجة إدراكهم ووعيمهم لأهمية التخصص و دوره في الدخول للحياة المهنية، وحسب مبحوث صرح "في أي مجال هناك سلبيات و ايجابيات" أما نسبة 26% يعادل 11 أستاذ، صرحوا بأن تصورهم سلبي لسلوكيات المتربصين تم حصره في سلوكيات اللامبالاة التأخرات، الفوضى، وتصريح مبحوث "عدم الرغبة الفعلية في التكوين فقط لمجرد الحصول على الشهادة" ومبحوث آخر "عدم تعمقهم في الدراسة" و تليها نسبة 5% و التي تمثل تصور مختلف حول سلوكيات المتربصين و حسب إجاباتهم "حسب الدفعات" أي كل دفعة و تصورهم اتجاهها.

الجدول (31):تناسب الجهد المبذول مع الأجر

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	08	19%
لا	32	76%
دون إجابة	02	05%
المجموع	42	100%

من خلال الجدول رقم (31) نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل 76% ما يعادل 32 أستاذ يؤكدون على أن الجهد المبذول لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه، وهي النسبة الغالبة في المعهد، أما نسبة 19% ما يعادل 08 أساتذة فأكدوا أنه يوجد تناسب بين الجهد المبذول و الأجر، وهي نسبة قليلة، ثم تليها نسبة 5% تمثل مبحوثين لم يجيبوا عن هذا

السؤال، و هذا أن أغلبية لأساتذة المكونين غير راضيين بالأجر وذلك نتيجة الجهود المبذولة في التدريس و أيضا لأن الدخل ضئيل مقارنة بالمهام المنجزة من طرفهم و الأجر لا يلي احتياجاتهم.

الجدول (32): القيام بعمل إضافي خارج معهد التكون

الإجابة	التكرار	النسبة
نعم	01	%2
لا	41	%98
المجموع	42	%100

تشير البيانات الواردة في الجدول (32) أن أكبر فئة من المبحوثين و نسبتها %98 أي ما يعادل 41 أستاذ لا يقومون بعمل إضافي خارج المعهد و ذلك راجع للتعب من التدريس في التكوين أكثر من الوقت المتبقي، بالإضافة إلى تصريح مبحوث بأن العمل الإضافي غير مجدي لا ماديا ولا معنويا "وتصريح مبحوث "بسبب الأطفال" وتصريح مبحوث "أفضل الراحة"، أما نسبة %2 تمثل مبحوث صرح بأنه يقوم بعمل إضافي خارج المعهد و ذلك من أجل تكوين نفسي أكثر في التخصص و للتدريس به في الجامعة حسب إجابته.

السؤال (33): مفتوح

تشمل إجابات المبحوثين على هذا السؤال المفتوح فيما يلي:

- الصدق و المصادقية، مواكبة التخصصات لسوق العمل المحلية.
- التكوين على قدر المناصب الشاغرة.
- خلق تخصصات جديدة حسب سوق العمل.
- تطبيق خرجات ميدانية.
- التركيز على الجانب التطبيقي و التقليل من الحجم الساعي النظري (زيادة الحصص التطبيقية).
- اقتناء أجهزة جديدة و تجديد العتاد.
- النظر في مطالب الأساتذة و المتربصين.

- على الدولة الاهتمام بالقطاع و إعطائه أهمية كبرى بدل التعليم العالي.
 - زيادة التدعيم لتربص في المؤسسات الاقتصادية. توفير الإمكانيات و البرامج التي تتماشى مع سوق العمل.
 - أن يتناسب المضمون مع المستوى المطلوب و أن يكون تطبيقي بـ 80% ونظري 20%.
 - التقليل من عدد المتكونين و ذلك بزيادة المراكز و إعادة تأهيل المتكونين.
 - تحسين مستوى الأساتذة دون استثناء.
 - إعادة النظر في رواتب الأساتذة المكلفين.
- كل هذه الإجابات تدل أن هناك نقائص أكثر من أن تعد أو تحصى وبهذا وجب على الدولة الاهتمام بالقطاع و إعطائه أهمية من دور فعال في القضاء على البطالة، و فتح المجال أمام الشباب للولوج لعالم الشغل وتحقيق التنمية في مختلف المجالات.

الجدول رقم (34): العلاقة بين صعوبات التدريس و رضا الأساتذة

المجموع	غير راضي	راضي	الرضا عن التخصص	
			صعوبات التدريس	التخصص
02	01	01	تكرار	التخصص
%100	%50	%50	نسبة	
09	03	06	تكرار	ساعات العمل
%100	%33	%67	نسبة	
09	01	08	تكرار	المتربصين
%100	%11	%89	نسبة	
05	0	05	تكرار	لغة التدريس
%100	%0	%100	نسبة	
08	03	05	تكرار	أخرى تذكر
%100	%37	%63	نسبة	
09	01	08	تكرار	دون إجابة
%100	%11	%89	نسبة	
42	09	33	تكرار	المجموع
%100	%21	%79	نسبة	

من خلال جدول المتقاطع رقم (33) نلاحظ أن اتجاهه العام يميل نحو فئة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم راضين عن تخصصهم بنسبة 79%، والفئة المؤثرة تمثل نسبة 89% الذين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث المتربصين و دليل ذلك سلوكا تم الفوضى، اللامبالاة، التأخرات، ضعف المستوى الدراسي، ثم تليها 89% لم يجيبوا عن السؤال، ثم تليها نسبة 67% من المبحوثين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث ساعات العمل، مما يسبب لهم التعب والملل لأن أغلبية الوقت يقضونها في المعهد، تليها نسبة 63% من المبحوثين أجابوا بأنهم يواجهون صعوبات من حيث المتربصين و لغة التدريس والتخصص، و تليها نسبة 100% من المبحوثين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة من خلال لغة التدريس أي المتكولين لديهم ضعف في اللغة وعدم استيعابهم لها، أي صعوبة في

التواصل بين المكون والمتكون، ثم مبحوث صرح بأنه يواجه صعوبة من خلال التخصص و هذا ما دل على عدم جديته في الإجابة في المقابل تمثل نسبة 21% فئة المبحوثين الغير راضيين عن تخصصهم و الفئة المؤثرة نسبتها 37% ما يعادل ثلاث أساتذة صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث المتربصين و لغة التدريس و التخصص، تليها نسبة 33% من المبحوثين يصرحون بأنهم يواجهون صعوبة من حيث ساعات العمل وهذا يدل على عدم كفاية مدة التكوين للإلمام بكل جوانب التخصص، ثم مبحوث صرح بأنه صعوبة من حيث التخصص لأنه يدرس تخصص لا يتلاءم مع تكوينه، وصعوبة التخصص في حد ذاته خاصة من حيث إيصال المعلومة للمتربص.

ومنه نستنتج أن أغلبية المبحوثين راضين عن تخصصهم لكن يواجهون صعوبات في تدريسهم من حيث ساعات العمل، لغة التدريس، المتربصين، مهم كان رضا أو عدم رضا الأساتذة المكونين إلا أنهم يواجهون عدة صعوبات تعرقل سير التكوين بمعهد التكوين المهني.

الجدول رقم (35): العلاقة بين كفاية الأجر و الجهد المبذول مع الأجر.

المجموع	دون إجابة	لا	نعم	الجهد المبذول مع الأجر	
				كفاية الأجر	تكرار
02	01	05	06	كافي	تكرار
%100	%42	%42	%50	نسبة	نسبة
30	01	27	02	غير كافي	تكرار
%100	%3	%90	%7	نسبة	نسبة
42	02	32	08	المجموع	تكرار
%100	%5	%76	%19	نسبة	نسبة

من خلال الجدول المتقاطع رقم (35) نلاحظ أن اتجاهه العام يميل نحو إجابة فئة المبحوثين بأن الجهد المبذول لا يتوافق مع الأجر و بنسبة 76% ، والفئة المؤثرة هي تصريح فئة المبحوثين بأن الأجر غير كافي بنسبة 90% وهذا راجع لأن الدخل ضئيل مقارنة بالعمل الذي يقدمه في التكوين ولا يلي كامل احتياجاته، تليها نسبة 42% أجابوا بأنه كافي فقط لتلبية احتياجاتهم لكن مجهوداتهم في التكوين تفوق الأجر المتقاضى و مبحوث لم يجب عن السؤال، في المقابل تمثل نسبة 19% المبحوثين الذين صرحوا بأنه يوجد توافق بين الجهد المبذول مع الأجر و

الفئة المؤثرة هي المبحوثين الذين أجابوا بأن الأجر كافي بالنسبة لهم بنسبة 50% تليها نسبة 7% من المبحوثين أجابوا أن الأجر غير كافي، ومبحوث لم يجب عن السؤال.

ومنه نستنتج أن مستوى الأجور في معهد التكوين المهني محل الدراسة غير كافي وغير مقبول بالنسبة لأغلبية المبحوثين، وهذا ما يؤثر على رضاهم في عملهم.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

بالرجوع إلى المعطيات الميدانية المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة يتضح أن:

- من خلال إجابات المبحوثين نجد نسبة 79% يصرحون بأنهم راضون عن تخصصهم المدرس، وهذا دليل على توافق تخصصهم مع المواد المدرسة، وباعتبار تخصصاتهم توفر كفاءات لسوق العمل، في المقابل نجد نسبة 21% يصرحون بأنهم غير راضين بالتخصص المدرس، لأنه ليس في مجال تخصصهم، وعدم تحديث برامج التكوين، ومدة التكوين لا تكفيهم.

- من خلال إجابات أفراد العينة نجد نسبة 21% تمثل فئتين صرحوا بأنهم يواجهون صعوبات في التدريس من حيث ساعات العمل والمتربين، في المقابل نسبة 20% صرحوا بأنهم يواجهون صعوبة في التدريس من حيث (المتربين، لغة التدريس، التخصص) ويدل هذا على أن كل هذه الصعوبات من حيث سلوكيات المتربين، ضعف مستواهم، ضيق الوقت تؤثر في مرد ودية عمل الأساتذة المكونين وبذلك عدم فعالية التكوين.

- اتضح من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 69% من مجموع أفراد العينة المدروسة تصورهم ايجابي لسلوكيات المتكونين، وهذا دليل على صدور سلوكيات حسنة، من قبلهم نتيجة إدراكهم ووعيهم لأهمية التخصص ودوره في الحياة المهنية، وفي المقابل نجد نسبة 26% صرحوا بان تصورهم سلبي لسلوكيات المتربين (اللامبالاة، الفوضى)، ونسبة 05% صرحوا على حسب الدفعات، مما يؤثر سلبا على واقع الأستاذ داخل المعهد.

- تشير الإجابات التي أدلى بها أغلبية الباحثين بنسبة 76% بأن الجهد المبذول لا يتناسب مع الأجر الذي يتقاضونه، وهذا دليل على أن أغلبية الأساتذة غير راضين بالأجر نتيجة المجهودات والتعب في التدريس، ولأن الراتب ضئيل مقارنة بالمهام المنجزة من طرفهم، في المقابل نسبة قليلة 19% صرحوا أن الجهد المبذول يتناسب مع الأجر، ومنه فالأجر يؤثر سلبا على الواقع المهني للأساتذة .

- اجمع أغلبية الباحثين وبنسبة 98% بأنهم لا يقومون بعمل إضافي خارج معهد التكوين المهني ويدل هذا على التعب من التدريس في المعهد، وضيق الوقت، لان الوقت المنقضي في المعهد أكثر من الوقت المتبقي، ويدل ذلك على كثافة الحجم الساعي للعمل داخل المعهد.

✓ نستنتج أن الفرضية الثالثة والتي مفادها: "يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين". لم

تتحقق

الاستنتاج العام:

بعد عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

توصلنا إلى انه لا يوجد تنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية، وذلك لعدم وجود استحداث في البرامج (النظرية، التطبيقية)، ولأن اغلب التخصصات الموجودة في المعهد تبقى في إطار نظري لا تطبق في الميدان رغم وجودها فيه، كما انه لا توجد اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الاقتصادية، واستقبال ضعيف للمتخرجين من المعهد من قبل المؤسسات الإنتاجية الخدمائية، تتكفل به وكالات التشغيل، كما أن المعهد يعتمد في تكوينه على الجانب النظري، بحجم ساعي كبير مقارنة بالتكوين التطبيقي وهذا ما ينتج عنه صعوبات للمتربص في ممارسة مهنته مستقبلا، تظهر في عدم تحكمه في استخدام الأجهزة والآلات، وبذلك نقص في الكفاءة والمهارة التي يتطلبها تخصصه المهني، بالإضافة إلى أن المعهد رغم انه يوفر تكوينا نوعيا، إلا انه يعاني من نقائص متعددة لاسيما في الوسائل والإمكانيات ونقص عدد المؤطرين، بالإضافة إلى عدم وجود الخرجات الميدانية ونقص في التربصات، وكذلك توصلنا إلى أن الوسائل والإمكانيات الموجودة في المعهد لا تتوافق مع الجانب الميداني إلى حد كبير، ولا تتواءم مع المستحدثات التكنولوجية المستمرة، وهذا راجع لقدمها، وعدم تناسبها مع أعداد المتربصين واستعمالها

غالبًا يكون جماعيا، وعدم استحداثها منذ زمن طويل نتيجة الميزانية القليلة للتكوين، مما يعود سلبا على العملية التكوينية خاصة في الجانب التطبيقي، أما بالنسبة لواقع الأساتذة وعلاقته بنوعية التكوين، فنجد هذا الأخير تؤثر فيه مجموعة من المتغيرات كوجود العديد من الصعوبات التي تعيق الأساتذة في التدريس كالتخصص، ساعات العمل، المتربصين، ولغة التدريس، وأيضا الأجر وعدم كفايته، كثافة الحجم الساعي للتكوين مما يؤثر سلبا على مردودية عمل الأساتذة المكونين وبذلك عدم فعالية العملية التكوينية.

خاتمة

لقد تناولت الدراسة الراهنة موضوع التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل، باعتباره مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو وظائف عن طريق القدرة والفعالية في مجال معين، كما يقدم فرصة أخرى للذين لم يتمكنوا من متابعة دراستهم، كي يتعلموا مهنة تساعد على إيجاد مناصب عمل والمساهمة في تلبية حاجات سوق العمل، الذي يتم فيه عرض العمل والطلب عليه وتشغيل أكبر قدر ممكن من يد عاملة متخصصة، مما يساهم في دفع عجلة التنمية إلى الأمام، وقد أشارت هذه الدراسة في ضوء فروضها ونتائجها إلى: عدم وجود تنسيق بين البرامج المعمول بها في المعهد والبيئة الاجتماعية المحلية، وذلك راجع إلى عدم وجود اتفاقيات بين المعهد والمؤسسات الاقتصادية، وعدم استقبال المتخرجين من طرفها، وأيضا التخصصات الموجودة في المعهد نجدها في البيئة المحلية، ولكن بقيت في إطار نظري لا تطبق في الميدان، بالإضافة إلى أن معهد التكوين المهني لا يتوفر على وسائل وإمكانيات التي تتوافق مع الجانب التطبيقي، وهذا يدل على عدم استحداث أجهزة منذ زمن طويل واغلبها قديمة وقليلة، كما استنتجنا عدم تناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين، وذلك لوجود العديد من الصعوبات تتمثل في ساعات العمل، التخصص، المتربصين، لغة التدريس، عدم كفاية مستوى الأجر المقرر من طرف المعهد، كلها تؤثر سلبيا في مرودية الأساتذة ورضاهم عن تخصصهم.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب النظرية:

1. الموسوي ضياء مجيد ، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
1. بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، ط01، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان، 2008.
2. بن يمينة سعيد، تنمية الموارد البشرية، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
3. بوفلجة غياث ،التربية والتكوين المهني، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
4. حليفي علي ،مدخل إلى علم الاقتصاد، الطبعة 01، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
5. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، دون طبعة، مديرية النشر للجامعة قالمة، جامعة 08 ماي 1945، الجزائر.
6. حنا نصر الله وآخرون، مبادئ في العلوم الإدارية الأصول والمفاهيم المعاصرة، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
7. صخري عمر، اقتصاد المؤسسة، الطبعة 03، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
8. عبد النجي محمد أحمد ، إدارة الموارد البشرية، ط01، عمان، زمزم ناشرون وموزعون، 2010.
9. علي عبد الوهاب ، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، بدون طبعة ، دار الجامعة، مصر، 2015.
10. غربي صباح ، التكوين المهني، بدون طبعة، دار المجدد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2020.
11. القريشي مدحت ، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمّان، 2007.
12. الكشيري فاضل بن حميدة، دور التربية في توحيد الأمة، بدون طبعة، دار الهدى، لبنان، 2005.
13. لحسن بوعبد الله وآخرون، تقويم العملية التكوينية في الجامعة، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1998.

قائمة المراجع

14. المؤذن محمد صالح، مبادئ التسويق، الطبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
15. الموسوي ضياء مجيد، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
16. نشواتي عبد المجيد، علم النفس التربوي، الطبعة 04، دار الفرقان، الأردن، 2003.
17. الوالي محمود وآخرون، الأساسي في علم الاقتصاد، الطبعة 01، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
18. وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة 01، دار وائل للنشر، 2005.

كتب منهجية:

- 1- أنجس مورييس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط02، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2006.
- 2- جندلي عبد الناصر ، تقنيات ومناهج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 3- زرواتي رشيد، تدريبات على منهجيات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 4- مصباح عامر ، منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 5- عياد أحمد ، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

القواميس:

- 1- مصلح الصالح، الشامل قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية، الطبعة 01، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، 1999.

مجالات:

1. أعمر فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، مجلة المحترف، العدد 05، جامعة زيان عاشور الجلفة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، سبتمبر 2014.
2. أنين خالد سيف الدين وسلامي منيرة، دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، دراسة حالة مؤسسات التكوين المهني بمنطقة الجنوب الشرقي (ورقلة، تقرت، حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 02، الجزائر، 2013.
3. بروك طارق، واقع التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث - المبحث الديمقراطي العربي، العدد 08، ألمانيا، أبريل 2020.
4. البشير عبد الكريم، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصادقتها في تفسير فعالية سوق العمل، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، العدد 06، 2010.
5. بن غريطر معون نورية، راهن العلاقة بين التكوين والشغل، مركز البحث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، الجزائر، 2012.
6. بوبكر هشام، التكوين المهني وإستراتيجية تطويره في الجزائر، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 20، 2014، ص 287.
7. بوسالم زينة، البيئة ومشكلاتها قراءة سوسولوجية في المفهوم والأسباب، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2019.
8. جلال عبد الحليم، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، ديسمبر 2017.
9. حريزي منال وهامل مهدية، العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر بين الطرح الكلاسيكي والجديد - دراسة تحليلية، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 04، جويلية 2020.

10. دحماني رضا وزايد مراد، جدلية البطالة والنمو الاقتصادي حسب قانون أوكن لواقع اقتصاد الجزائر دراسة تحليلية وقياسية للفترة 1991-2015، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 03، الجزائر، 2019.
11. رادي نور الدين، التشغيل عند خريجي التكوين المهني في الجزائر، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 12، الجزائر، 2016.
12. رمزي زاكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مجلة عالم المعرفة، العدد 226، الكويت، 1997.
13. رنان نزيهة وجاب الله شافية، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 03، 2020.
14. سلاطينة بلقاسم ، التكوين المهني والتنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 01، نوفمبر 2001،
15. شوتري أمال، عبد الصمد نجوى، قراءة في علاقة المناطق الصناعية للتكوين المهني في الجزائر، مجلة اقتصاديات المال و الأعمال، العدد: 06، جوان 2018.
16. صالح صالحي و توتري أمال ، التكوين المهني بين خصوصية العرض ومنطق الطلب، مجلة اقتصادية عربية، العددان 21 و 22.
17. عبد الكريم فضيل و صالي محمد ، النمو اليمغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 17، 2014.
18. العمري واضح ، تقييم مدى تحكم متربص التكوين المهني في المهام المتعلقة بمنصب عمله، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، العدد 01، الجزائر، 2017.
19. قريشي عب الكريم، التكوين و التوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية، العدد 01، مركز الجامعي، ورقلة، 1998.
20. قريشي عبد الكريم ، التكوين والتوظيف في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 01، المركز الجامعي-ورقلة، 1998.

21. كشاط أنيس وبرباش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسة الحديثة لإدارة الموارد البشرية، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 02، جامعة سطيف، ديسمبر 2017.
22. ورغي سيد أحمد وبن معاشومهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد 02، الجزائر، 2020.
- الرسائل الجامعية:
2. ادريوش دحماني محمد ، إشكالية التشغيل في الجزائر- محاولة تحليل، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية- تخصص اقتصاد التنمية، جامعة أبوبكر بلقايد، تلمسان، 2012-2013.
3. بن قويدر حياة ، مؤشرات سوق العمل في ظل اقتصاد مبني على المعرفة- حالة الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 03، 2013-2014.
4. بوخنان سليمة ، التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية ، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء مركب CP1K نموذجاً، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، 2007-2008.
5. جري زكريا ، أثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر، دراسة تحليلية قياسية للفترة 2000-2018، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2019-2020.
6. جرو حميدة ، موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2014-2015.
7. جرو حميدة ، نظرة الشباب والمكونين للمهن من حيث التكوين والمخرجات، دراسة ميدانية بمؤسسات التكوين والتعليم المهني بولاية بسكرة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020-2021.

8. حمريط عبد اللطيف ، محددات الطلب على العمالة في الجزائر: دراسة قياسية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل. م. د) في العلوم الاقتصادية، جامعة الجيلاي ليابس - سيدي بلعباس، 2020-2021.
9. خمارة بوعمامة ، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة الجزائر 03، 2017-2018.
10. ساسي هادف نجاة ، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنا سكيكدة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.
10. سامعي توفيق، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علوم التربية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010-2011.
11. شارف أفول نسرين، خريجو الجامعة، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمعهد واضح بن عودة- عين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع عمل وتنظيم، جامعة وهران 02 محمد بن أحمد، 2014-2015.
12. شلاي فارس، سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر 03، 2015-2016.
13. قويجيل منير، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين قالة بطولقة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
14. ليازيد وهبية، أهمية التكوين المهني في الجزائر ودوره في الحد من ظاهر البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد-تلمسان، 2005-2006.

15. مسعودي كلثوم، التكوين والادماج المهنيين في الجزائر، دراسة ميدانية على عينة خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب-بسكرة . أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر-بسكرة، 2017-2018.
16. مولاي لخضر عبد الرزاق، إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية، رسالة الماجستير، جامعة الجزائر، 2002-2003.
17. ميسون سميرة ، الأساليب المعرفية وعلاقتها بالميول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس التربوي، جامعة منتوري-قسنطينة، 2010-2011.

مواقع:

1. الربيعي محمود داود ، توازن العلاقة بين التعليم والتدريب نقلا عن الموقع:
www.husseinmardan.com بتاريخ 2022/03/11 الساعة 17:30

الملاحق



جامعة ابن خلدون - تيارت -
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل



استمارة لإتمام مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر بعنوان:

التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل

دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني قادة

بلقاسم - تيارت -

إشراف الأستاذ:

* زهواني عمر

إعداد الطالبتين:

- بلخياطي مباركة

- بلعيد نعيمة

السادة الأفاضل:

نقدم إلى سيادتكم هذه الاستمارة من أجل إعداد مذكرة حول "التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل" لجامعة ابن خلدون تيارت، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر لذا نرجو منكم التكرم بالمساعدة في الحصول على البيانات المطلوبة بوضع العلامة (X) في الخانة التي تمثل إجابتكم بالإضافة إلى الإجابة على الأسئلة المفتوحة بكل صدق وحرية مع العلم أن البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف يتم التعامل بها في سرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض في البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2022/2021

قائمة الملاحق

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 25 سنة إلى 30 سنة من 31 إلى 35 سنة
من 36 إلى 40 سنة من 40 إلى أكثر
- 3- المستوى التعليمي:
جامعي: مهندس ليسانس ماستر
- 4- التخصص:
- 5- المنصب الحالي الذي تشغله:

- 6- الأقدمية في العمل: اقل من 09 سنوات من 9 إلى 16 من 17 إلى 30
- 7- الوضعية المهنية: دائم مؤقت
- 8- المنطقة السكنية ريفي شبه حضري حضري
- 9- هل الأجر الذي تتقاضاه: كافي غير كافي

المحور الثاني: التنسيق بين البرامج المعمول بها في معهد التكوين المهني والبيئة الاجتماعية المحلية

- 10- أيهما يتمتع بحجم ساعي كبير؟

تكوين نظري تكوين تطبيقي

قائمة الملاحق

11- هل ترى أن مدة التكوين كافية للإلمام بكل ما له علاقة بالتخصص؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا هل السبب يعود إلى:

كثافة البرامج والمواد وفرة الحصص النظرية نقص الحصص التطبيقية

12- ما هي أكثر الطرق استخداما في البرامج التكوينية؟

المحاضرات والدروس التطبيقات الخرجات الميدانية الندوات

13- هل التخصصات موجودة في معهد التكوين المهني تعبر عن حاجة المجتمع؟

نعم لا

14- هل معهد التكوين المهني يوفر تكويننا نوعيا؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا هل يعود ذلك إلى:

نقص في عدد المؤطرين نقص في خبرة وكفاءة التاطير
نقص في الوسائل والأدوات ضعف مستوى المتكويين

15- ما هو تقييمك لمدى استقبال المؤسسات الاقتصادية للمتخرجين من معهد التكوين المهني؟

جيد ضعيف غير موجود

16- هل هناك خرجات ميدانية مبرمجة من طرف معهد التكوين المهني؟

نعم لا

قائمة الملاحق

ولماذا:.....

17- هل هناك اتفاقيات بين معهد التكوين المهني والمؤسسات الإنتاجية والخدماتية؟

لا

نعم

المحور الثالث: توافق الوسائل والإمكانيات الموجودة في معهد التكوين المهني مع الجانب الميداني

18- هل يتم التحضير الجيد للحصص التطبيقية؟

لا

نعم

ولماذا:.....

19- كيف تقيم الأجهزة والوسائل مقارنة بالمستجدات التكنولوجية الحاصلة؟

لا توجد

جديدة

قديمة

20- هل يتم تجهيز معهد التكوين المهني بوسائل وفقا لاقتراحات من مؤسسات سوق العمل

لا

نعم

21- ما هي طبيعة التكوين

تكوين نظري وتطبيقي

تكوين تطبيقي

تكوين نظري

22- هل استعمال الأجهزة بالنسبة للمتكونين يكون:

جماعيا

فرديا

أخرى تذكر.....

قائمة الملاحق

23- هل الوسائل الموجودة بمعهد التكوين المهني تتناسب مع عدد المتكويين؟

لا تتناسب

تتناسب

المحور الرابع: يتناسب واقع الأساتذة المكونين مع نوعية التكوين

24- هل أنت راض عن التخصص الذي تدرسه؟

غير راضي

راضي

لماذا.....

25- هل تواجه صعوبة في طريقة التدريس من حيث:

لغة التدريس

ساعات العمل

المتربصين

التخصص

26- ما هو تصورك حول سلوكيات المتكويين؟

تصور ايجابي

تصور سلبي

أخرى تذكر.....

27- هل هناك تناسب بين حجم العمل الذي تقدمه والأجر؟

لا

نعم

28- ما هي الاقتراحات التي تراها مناسبة حتى يصبح التكوين المهني فعالا؟

.....

29- هل تقوم بعمل إضافي خارج معهد التكوين المهني؟

لا

نعم

لماذا.....

