

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر
مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات
سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائرية
(دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لولاية
سكيكدة سنة 2006م)

د. هشام بوبكر- جامعة جيجل
 أ. لتيتم ناجي - جامعة سكيكدة

الملخص:

المقال المتواضع الذي بين أيديكم هو نتاج دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية سكيكدة، هدفت إلى التعرف على التكوين المهني من خلال محاولة الاضطلاع على نظمه وأساليبه وبرامجه في هذه المعاهد وعلاقة ذلك باحتياجات الشغل، و معرفة ما إذا كانت تلك النظم والسياسات في تغير وتجدد مستمرين بحسب المعطيات التي يتطلبها سوق الشغل و يفرضها التطور التكنولوجي والتحديات الراهنة، كما هدفت إلى معرفة أساليب العملية التكوينية وبرامجها ومدى متابعة وتقييم المعاهد لهذه البرامج ومدى تنفيذها لأهداف هذا التكوين.

مقدمة:

تسعى الجزائر على غرار مختلف دول العالم إلى صنع وإنتاج الكوادر والكفاءات البشرية المهنية، التي تضطلع بمهام ومسؤوليات قيادة وتسيير مؤسسات الدولة في مختلف القطاعات والمجالات سواء منها الخدمية أو الإنتاجية، ومن أجل خلق هذه الكفاءات البشرية لا بد من إنفاق الكثير من الجهود التعليمية في مختلف المؤسسات النظامية ومختلف المستويات التعليمية المتدرجة، ولا بد أيضا في هذا الإطار وبالتوازي مع المؤسسات النظامية، العمل على استيعاب وامتصاص جزء من الطلبة والمتمدرسين في مقاعد بيداغوجية بمؤسسات التكوين المهني، وهذا من أجل خلق وتوفير وعاء من العمالة الحرفية والمهنية المدربة والماهرة، التي تسد وتفي باحتياجات سوق الشغل الجزائرية في مختلف المهن والحرف التي تسهم في صون والحفاظ على القاعدة والبنية التحتية للدولة، ولذا فالدولة مطالبة برصد وتصميم بعناية العديد من البرامج والمناهج التكوينية، التي تنمي وتسهل مختلف مهارات وملكات وقدرات هذه العمالة. إلا أنه ولكي يؤدي التكوين المهني المفعول المتوقع منه، لا بد وأن يبنى على أسس وقواعد علمية ومنهجية وفنية سليمة ومتينة، وبهذا فالتكوين المهني أضحي يعد أحد أهم الأعمدة في إعداد وهيئة العمالة ومطلبا قوميا وضرورة حيوية وإستراتيجية لا مناص عنها، وهذا حتى يتسنى للمؤسسات الناشطة في السوق الجزائرية أن تلعب دورا تنافسيا وطلائعيا، وأن تتبوأ موقعا إستراتيجيا في هرم وهيكل السوق الوطنية والدولية يسمح لها باكتساح المزيد من المساحات السوقية، الشيء الذي يجول للجزائر اللحاق بمصاف وركب الدول المتقدمة والرائدة، إلا أنه ومن خلال تشریحنا الأكاديمي ووقوفنا على واقع مخرجات مؤسسات التكوين المهني، يلاحظ أن تمت خلا تقنيا وفجوة كبيرة بين مخرجات مؤسسات التكوين المهني واحتياجات المؤسسات الجزائرية من العمالة، حيث يتضح أن الخصوصيات النوعية لهذه العمالة المكونة لا تتناسب ولا تتناغم مع احتياجات وبرامج هذه المؤسسات الاقتصادية، وعلى هذا الأساس يعد عجز وضعف مؤسسات التكوين المهني على تخريج العمالة الماهرة، من أكبر التحديات المعاصرة والراهنة التي تتهدد هذه المؤسسات الجزائرية وتحد من كفاءتها وفعاليتها، وأنه من الضروري بما كان تلافي و تجاوز هذه العقبة والفجوة التنظيمية والتسييرية بالدراسة والبحث العلمي المنظم والمنهج، ولا يتأتى ذلك

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

إلا من خلال ابتكار أساليب وأدوات وطرائق جديدة من شأنها تقديم الإضافة النوعية اللازمة لخلق عمالة فنية منتجة قادرة على إنعاش سوق العمل الجزائرية، وبالتالي تحريك عجلة ودواليب التنمية الاقتصادية للجزائر.

أولا. الإشكالية:

في ضوء المتغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في وقتنا الحالي، تغيرت النظرة إلى الإنسان أو الفرد -المورد البشري- بعد أن كان ينظر إليه على أنه تكليف، فقد أصبح الاهتمام به اليوم على أنه من أعلى الموارد، حيث وضعت له ضوابط وقواعد لتمكينه وتنمية قدراته الفكرية، وخطط وبرامج تضمن السلامة والبلوغ إلى الأهداف المرجوة. وقد ينبع الاهتمام الذي تزايد في العالم خلال العقد الأخير بالتعليم والتكوين وعلاقته بسوق العمل، من تنامي الوعي بضرورة تفعيل العملية التكوينية، والدفع به إلى الانفتاح على آفاق الحياة وقضايا المجتمع، بحيث يكون التكوين نشاطا مشاركا في معالجة المشكلات الاجتماعية الناتجة أساسا عن بروز الصعوبات الاقتصادية، التي تواجه المجتمعات الحديثة المتقدمة أو المتخلفة على السواء، إضافة إلى هذا فإن للتكوين والشغل تأثيرا متبادلا، وأن الاختلالات التي تعترى إحداها لها انعكاساتها على الجانب الثاني، ثم إن كلا الجانبين يؤثر ويتأثر بسياسات التنمية ونماذجها في مجالات تنمية الموارد البشرية، كما أن لجانب الطلب على العمل أهمية بالغة في توفير فرص التشغيل، والطلب على قوة العمل المؤهلة بطبيعة الحال هو نتاج لتنمية مطردة ترى الإنسان هدفا ووسيلة لحركتها وآفاقها.

ولهذا فلا بد من ضرورة سعي البلدان النامية من أجل تكوين متطور في إطار تنمية متقدمة، كي تحدث تغيرات جذرية كمية ونوعية على السواء، وهذا بغرض الإعانة على بلورة إطار علمي وواقعي وحيوي تتحرك وتتطور من خلاله القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، ومن بين هذه الدول بلدنا (الجزائر) الذي بدت عليه في السنين الأخيرة آثار الضعف في الاقتصاد، أغلبيتها لا تزال تحتل مساحة كبيرة في أغلب المجالات فيه من زراعة وصناعة، وتدني مستوى الحياة خاصة في المناطق الريفية وقلة إنتاجها، وانتشار ظاهرة البطالة وضعف العمل من أجل وضع سياسات للشغل كفيلة وقادرة على إحداث التنمية الشاملة، وهذا على اعتبار أن الشغل واحد من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي، وأهم عوامل دفع التنمية والحفاظة على نسق التطور، فإنه كذلك يمثل أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار، بما يضمنه للأفراد من الشعور بالأمان وما يتيح للأشخاص من قدرة على التعايش السليم المبني على تبادل المصالح بكل يسر وأمان، وهو ما يجعله غاية تهدف إلى تحقيقها مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

وانطلاقا من هذه الوضعية نحاول تقصي العلاقة القائمة بين تكوين الموارد البشرية وعالم الشغل، وذلك من خلال دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية سكيكدة، حيث أن هذه الدراسة تتمحور حول ما إذا كانت برامج التكوين معدة بشكل يسمح بتطوير وتأهيل إمكانيات الموارد البشرية، وبشكل يتماشى مع متطلبات الشغل؟ أي

هل مضامين وبرامج التكوين بمعاهد التكوين المهني تتوافق واحتياجات الشغل؟

ولتوضيح وتفصيل الموضوع أكثر بادرنا إلى طرح جملة من التساؤلات يتمحور حولها الموضوع جاءت على النحو التالي:

1. هل معاهد التكوين الوطني تتعامل مع الموارد البشرية على أهم فرص استثمارية؟
2. هل تقتصر المعاهد الوطنية على الخطط والبرامج المسطرة لعملية التكوين؟
3. هل مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على إنتاج الموارد البشرية اللازمة لعمليات التطوير؟
4. هل ترتبط اختصاصات المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بحاجات سوق الشغل؟

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

ثانيا. طريقة و أدوات الدراسة:

للإجابة عن سؤال الإشكالية وما يرتبط به من أسئلة فرعية، قمنا باعتماد إجراءات منهجية كسند علمي يمكننا من تسيير ومعالجة الموضوع ميدانيا، وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، حيث اتبعنا المنهج الوصفي كونه " أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة على ظاهرة أو موضوع محدد بفترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة"¹، وذلك انطلاقا من كون البحث يدور حول طبيعة العلاقة بين مضامين برامج التكوين في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني ومتطلبات الشغل، كما اعتمدنا في جمع البيانات على أدوات بحثية تتمثل في:

- الملاحظة: التي تعتبر إحدى الوسائل الهامة التي لا يكاد يستطيع الباحث الاجتماعي الاستغناء عنها فقد استعملت في كثير من المرات أثناء القيام بالدراسة حيث مكنتنا من:

✓ التعرف على ميدان الدراسة من خلال الهياكل والمصالح الإدارية.

✓ التعرف على كيفية توزيع بعض الإداريين والمكونين بمهامهم وطرق تأدية خدماتهم الإدارية والتكوينية.

✓ التعرف على سيرورة الحياة التكوينية للمكونين وذلك من خلال مزاوتهم للدراسة أو التكوين.

✓ التعرف على بعض التجهيزات والفضاءات المستخدمة في عملية التكوين من قاعات ومخابر.

- المقابلة: حيث تضمنت أسئلة مفتوحة حول واقع المكونين كونهم فرص استثمارية تعبر عن أهداف المعهد، كما تعرضنا بالأسئلة إلى واقع الشغل وسوق العمل فكانت المقابلة الأولى هدفها استطلاعي لإخبار المدير عن سبب زيارتنا ونوعية المعلومات التي نود الحصول عليها، فمكنتنا من الحصول على معلومات مبدئية تتعلق بنوعية البرامج الخاصة بالمعهد وكذا بعض أهداف تلك البرامج، كما توالت الزيارات وتم تطبيق المقابلة على عدد من المسؤولين الإداريين والمكونين في نفس الوقت كرئيس مصلحة التكوين الإقليمي، ورئيس مصلحة المراقبة ورئيس مصلحة الموارد البشرية ومدير الدراسات، حيث تم طرح بعض الأسئلة المفتوحة التي تتمحور حول سياسات التكوين من خلال الخطط والبرامج التكوينية الخاصة بالمعهد ومدى تماشيها مع متطلبات الشغل، و تضمنت المقابلة كذلك أسئلة حول واقع المكونين كونهم فرص استثمارية تعبر عن أهداف المعهد، كما تعرضنا بالأسئلة في هذه المقابلة إلى واقع الشغل وسوق العمل، وما يقدمانه من وظائف واحتياجات هامة تحقق التوازن بين الطلب عن العمل والعرض عليه.

فمن خلال تلك المحاور الأساسية المتضمنة في أسئلة المقابلة، أتاحت لنا الفرصة للحصول على بعض المعلومات والبيانات التي يستعصى الحصول عليها عن طريق الأدوات البحثية الأخرى، والتي مكنتنا من التعرف على الواقع الحقيقي لبرامج التكوين الخاصة بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني محل الدراسة ومتطلبات الشغل واحتياجاته.

- الاستمارة: لقد صيغت استمارتنا بمجموعة من الأسئلة المرتبة والمتسلسلة منطقيا حول موضوع دراستنا، والتي بواسطتها يمكن الحصول والتوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع، فقد تمت بواسطة استجاب مكتوب وفق خطة مفصلة للاهتمام بها أثناء جمع المعلومات، حيث تضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة وضعت بطريقة لتجيب على التساؤلات التي طرحتها الدراسة، أما عن طبيعة الأسئلة المتضمنة في الاستمارة فكانت من النوع المغلق والمفتوح، وهذا راجع إلى طبيعة الدراسة، كما أنها تضمنت أسئلة تأكيدية وذلك للتحقق من صدق الإجابات التي نتلقاها من المبحوث.

ولقد احتوت الاستمارة سبعة وخمسون (57) سؤالا توزعت على ثلاثة (03) أقسام:

✓ القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية ويضم الأسئلة من 01 إلى 09.

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائرية

- ✓ القسم الثاني: يضم معلومات تدور حول برامج التكوين والتي بدورها تنقسم إلى محورين:
- ✓ المحور الأول: يحتوي على بيانات خاصة بالتكوين تركز على أسئلة من 10 إلى 17.
- ✓ أما المحور الثاني: يضم معلومات حول البرامج التكوينية بحوي أسئلة من 18 إلى 36.
- ✓ القسم الثالث: ينفرد بالمعلومات الخاصة بمتطلبات الشغل وبدوره ينقسم إلى محورين:
- ✓ المحور الأول: به المعلومات المتعلقة بالشغل والذي يتضمن أسئلة من 37 إلى 45.
- ✓ و المحور الثاني: يحتوي على البيانات الخاصة بمتطلبات الشغل و به أسئلة من 46 إلى 55.

وفي الأخير تتضمن الاستمارة مساحة للرأي تشمل سؤالين مفتوحين 56 و57.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الاستمارة النهائية الموزعة على الباحثين، هي مرحلة متقدمة لاستمارة تجريبية قمنا بتطبيقها على سبع (07) حالات أو محوئين في المعهد، وهذا ليساعدنا على ضبط وتعديل الأسئلة التي لم تكن واضحة، أو معقدة وتغييرها أو إعادة صياغتها بطريقة تسهل على الباحثين فهم واستيعاب السؤال، كما ساعدتنا الاستمارة التجريبية على إضافة بعض الأسئلة المهمة التي تجلت لنا من خلال اهتمامات وانشغالات الباحثين و إجابات على أسئلة الاستمارة التجريبية.

- السجلات و الوثائق: مكتنتنا هي الأخرى من الإطلاع على بعض الوثائق و السجلات كوسيلة للاستعانة بها في جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بالموضوع، فمن خلال الزيارات المتعددة للمعهد تحصلنا على بعض منها، وقد ساعدتنا في الحصول على المعلومات التي تخص:

- ✓ الجانب التاريخي للمعهد مجال الدراسة الميدانية.
- ✓ الهيكل التنظيمي للمعهد.
- ✓ نوعية الأفراد (المتكويين) وتخصصاتهم في التكوين.
- ✓ معلومات عن سيرورة العملية التكوينية في المعهد.
- ✓ برامج التكوين وبعض الأهداف المرجوة من تلك البرامج.

- عينة الدراسة: كانت عشوائية منتظمة تمثل عشرة 10% من مجمل مجتمع الدراسة المقدر ب568 فرد إذ تمثل سبعة وخمسون 57 محوئا، وهي عينة مختارة بطريقة علمية ومبررات واقعية حيث تتجلى العشوائية في كتابة أسماء المتكويين ثم الاختيار بطريقة عشوائية الاسم الأول وهكذا دواليك إلى غاية نهاية أفراد العينة، أما الانتظام فيتمثل في إضافة المدى إلى الرقم المختار عشوائيا حتى الحصول على الحجم المطلوب من العينة.

ثالثا. نتائج الدراسة الميدانية:

1. النتيجة الأولى:

تبين الدلائل الميدانية أن معاهد التكوين لا تتعامل مع الموارد البشرية على أنهم فرص استثمارية، والسبب في ذلك أن المعهد لا يتعامل مع المتكويين كأفراد يجب إدماجهم في الحياة العملية، بالإضافة إلى ضيق العلاقة ونقص الاحتكاك بين المتكويين وإدارة المعهد، الذالان عن عدم الاهتمام بالمتكويين وبأهدافه حيث يتجلى هذا من خلال المعاناة الحقيقية للمتكويين جراء البطالة المفروضة بعد الانتهاء من عملية التكوين أو بعد التخرج، وهذا ما يفسر تدمير أغلبية الباحثين من السياسة العامة للمعهد. كما أن عدم نجاعة خطط وبرامج التكوين لدى المعاهد المتخصصة في التكوين المهني إلى حد ما ليست هي السبب فحسب في عدم رضا وتدمير الأغلبية من الباحثين، بل يتعدى ذلك أسباب هي الأخرى لها الأثر البالغ والسبب

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

الدافع في استياء المتكويين، إذ أن عالم الشغل في تطور دائم ومستمر ويتجلى هذا من خلال التقنيات المستحدثة في العمل، وظهور التكنولوجيات الجديدة والحديثة التي تستدعي التكوين الدائم والمستمر، هذا بالإضافة إلى أن التحصيل العلمي لدى المتكويين في المعهد مضطرب وغير متكافئ، فهناك من نجده متمكنا وقادرا وهناك من هو على عكس ذلك، في حين نجد المؤسسة المستقبلية هي التي تحدد كيفية ومن توظف كما أنها قد تختار الأكفاء منهم.

2. النتيجة الثانية:

برهنت البيانات الإحصائية بأن المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة لعملية التكوين، بل تتعدى اهتماماتها أشكال أخرى من التكوين المتنوع، ذلك أن العينة المبحوثة تقرر بأنه من خلال العملية التكوينية لا يتلقون برامج التكوين النظرية فقط، بل هناك تطبيق فعلي لما يأخذونه ويتلقونه مستخدمين في ذلك بعض الأجهزة والآلات والتقنيات المتوفرة لدى المعهد، هذا بالإضافة إلى المخبر والورشات، أضف إلى ذلك بعض المساعدات السمعية البصرية والسمعية والبصرية للعملية التكوينية وإن كانت بصورة محتشمة جدا. بالإضافة إلى أن عملية التكوين تعتمد أساليب وطرق فعالة ومتنوعة كالمحاضرات والمؤتمرات والندوات، والتمثيلات الطلابية وكذلك أسلوب دراسة الحالات والمحاكاة والمباريات، بالإضافة إلى تنوع التكوين من خلال الزيارات المتعددة لمكان العمل أو ما يسمى بالخرجات الميدانية، بالإضافة إلى تريض نهاية التكوين بميدان العمل بإحدى المؤسسات الاقتصادية ومدته ستة (06) أشهر، الذي يعالج فيه المتكون المشاكل المطروحة كما تعطيه الفرصة على الإطلاع عن قرب واكتساب مهارات ميدانية.

3. النتيجة الثالثة:

تكشف الدلائل الكمية لبعض المبحوثين من عينة البحث بأنهم يتلقون التكوين وفقا لاحتياجات تكوينية مدروسة، بطريقة تسهل عليهم الاندماج في عالم الشغل بعد انتهاء مدة التكوين، ولكن أغلبية عينة البحث ترى عدم وضوح ذلك، لأن مؤسسات العمل لا توظف المتخرجين من معاهد التكوين بالدرجة الأولى، حيث ترجع سبب ذلك إلى اعتبارات أخرى أهمها:

- استخدام الوساطة كطرف لمنح فرص العمل وغيرها من الأساليب غير الموضوعية في إجراءات عملية التوظيف.
- الاختصاصات المتوفرة في معاهد التكوين لا تلي جميع التخصصات المطلوبة في عالم الشغل، فهي تعرف نقصا في التوازن بينها وبين سوق العمل.

كما أن تلك العينة المبحوثة تقرر بأن المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، تعرف نوعا من التفريط في الجانب الميداني أو التطبيقي الذي بدوره يقتصر على فئة فقط من المعهد، والمقصود هنا تخصصات نمط التكوين الإقامي التي تتوفر على تقنيات حديثة وتجهيزات جديدة في متابعة عملية التكوين.

4. النتيجة الرابعة:

أعربت الشواهد الميدانية المتعلقة بهذه الجزئية أن أغلب المبحوثين من العينة المدروسة يقرون بأن معاهد التكوين توفر دفعات من الأفراد المتكويين وفقا لما جاء به سوق العمل، فعلى سبيل المثال لا الحصر ولاية سكيكدة تعد ولاية فلاحية بالدرجة الأولى، كما أنها تتوفر على منطقة صناعية ضخمة كسوناطراك لذا أنشئ بها معهدين متخصصين في التكوين المهني، إحدهما تخصص فلاحية والآخر تخصص بلاستيك إلكترونيك، بالإضافة إلى هذا الارتباط هناك تنسيق بين متطلبات الشغل وبين البرامج التكوينية المعدة من طرف المعهد، وهذا ما تفره أيضا نسبة كبيرة من إجمالي عينة البحث بحجة الترابط البيداغوجي الحاصل بين الدروس النظرية والدروس التطبيقية المكملة لبعضها البعض. كما يكمن هذا

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائرية

التنسيق في التربص المتاح للمتكونين في المؤسسات الاقتصادية المختلفة، على اعتبار أن هناك تخصصات في المعهد واقعية ومرتبطة بعالم الشغل في بلادنا، ونلمس كذلك هذا التنسيق في طريقة التكوين والبرنامج المقدم للمتكونين، أضف إلى ذلك منح المعهد إمكانية بفتح دورات متعددة وتخصصات مختلفة تساعد في تلبية حاجيات متطلبات سوق الشغل، زيادة على ذلك إبرام اتفاقيات بين بعض المؤسسات العمومية أو الخاصة مع معاهد التكوين في يخص إمكانية توفير يد عاملة مؤهلة في بعض المجالات والاختصاصات المحددة من قبلهم.

5. النتيجة العامة:

من خلال النتائج الجزئية السابقة يمكن القول حول مدى تتماشى برامج التكوين مع متطلبات الشغل؟ بأن هناك نوع من التوازن في جانبه النظري بين برامج التكوين وعالم الشغل، وذلك من خلال طريقة وضع خطط وبرامج التكوين المهني التي تبنى على أساس متطلبات واحتياجات عالم الشغل، من طرف لجان متخصصة و مسئولة عن وضع البرامج التي تراها مناسبة وتلك المتطلبات المتعلقة بالشغل، لكن في الواقع نلمس غياب التنسيق والتوازن الميداني و التطبيقي خاصة ما يتعلق بمتطلبات سوق العمل من مهارات ومؤهلات وتقنيات حديثة في بلادنا. و يظهر جليا هذا الاختلال من حيث الكم إذ يتوفر التكوين المهني على إمكانات هائلة تغطي الطلب العددي بشكل كبير، لكن المشكلة تكمن في تطوير أو بالأحرى إنعاش الوظيفة الأساسية لسوق العمل والمتمثلة في تحقيق التوازن بين العرض والطلب من حيث النوع الذي لا يرقى إلى تحقيق أهداف التطوير و التنمية الوطنية.

رابعاً. قراءة لواقع التكوين المهني وسوق الشغل في الجزائر:

لقد بنيت قراءتنا لواقع التكوين المهني وسوق الشغل في بلادنا انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة الميدانية.

1. قراءة لواقع التكوين المهني في الجزائر:

يعد التكوين المهني صناعة قائمة بذاتها له معاهده ومراكزه وله أدواته وأساليبه وتطبيقاته ونظرياته، كما له بنية أساسية من مكونين مؤهلين ومناهج وأجهزة مختلفة كجهاز الإشراف والإدارة، فالتكوين له أسسه العلمية والعملية والتربوية، فلا يكفي أن يأتي بأحد وتعهد إليه بمسؤولية التكوين من إعداد ومراجعة خطط وبرامج التكوين، وتقييم الدورات التكوينية والتعامل مع قضايا المتكونين والمكونين، وتقييم مخرجات ومتطلبات التكوين دون أن يكون مطلعاً وملمماً بمناهجه وأساليبه وأدواته.

فللتكوين مخططات وأساليب تصبو إلى جمع البيانات عن مختلف عناصر النظام التكويني، وبيانات عن كافة المتغيرات المتصلة بعملية التكوين، سواء من داخل المؤسسة أو من خارجها وهذا لضمان خطة جيدة وسليمة تفي بالاحتياجات التكوينية²، و التي بدورها تعبر عن الفجوة بين متطلبات العمل من مهارات ومعارف وبين تلك التي يتمتع بها الفرد القائم بالعمل، حيث يتمكن من التعرف على تلك الفجوة التي تمثل الاحتياج التكويني. وبهذا فإن للتكوين خطة تقوم بها المؤسسة على أسس ومبادئ علمية وبصورة مدروسة ومركزة، باعتباره سياسة جوهرية لا بد من التفكير في التخطيط لها واختيار الوسائل المناسبة لبلوغ الأهداف المرجوة منها، حيث يلاحظ في سياسة التكوين أن المؤسسة تقسم أهدافها إلى قسمين حسب الأمدية، منها التي تخضع إلى المدى القصير والأخرى إلى المدى المتوسط والطويل³، وذلك من خلال تنفيذ البرنامج التكويني المصمم ومتابعته ومراقبته بجدية وبموضوعية حتى يكون التكوين فعال للمتكون، ويحقق نجاحاً ملحوظاً ويستفيد منه في عمله، كما ينبغي معرفة مكاسب المؤسسة القائمة بعملية التكوين كذلك، إذ أن التقييم السليم للبرنامج هو قياس مدى تحققه لأهدافه، وهذا ما يستدعي أن يتم تحديد الأهداف بطريقة دقيقة وبشكل يسمح بقياسها.

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

مع العلم أن للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية أثر كبير على الأهداف الإستراتيجية لأي مؤسسة على اختلاف نشاطاتها واهتماماتها، الشيء الذي يؤدي إلى تقادم المهارات المكتسبة، فتلجأ بذلك الكثير من تلك المؤسسات إلى القيام بنشاطات التكوين باعتباره عامل أساسي في تنمية الفرد وترقيته، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي سيشغلونها، بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وأدائهم لأقصى حد ممكن. بما يكفل تنمية مواهبهم وقدراتهم، وهذا باكتساب مهارات ومعارف جديدة تمكنهم من الإطلاع بأعبائهم و وظائفهم الحالية، على نحو أكثر فعالية⁴، كما أن التكوين الجيد والفعال يعالج سلوكيات الفرد وطريقة تفكيره وصقل مواهبه، هذا ما ينتج عنه تصرفا إيجابيا في مواقف أعماله ونشاطاته. بما يمكن من الاستفادة من ملكاته الإبداعية وتنمية شعوره وإحساسه بالمسؤولية وبقيمة عمله، مما يؤدي إلى ضمان استمرارية التميز والالتزام في العمل.⁵

وللإسهام في تصاعد وتيرة التطور الاقتصادي وآفاقه المستقبلية، بات من المؤكد أن التكوين المهني يلعب دورا كبيرا وهاما في رفع مسيرة التنمية وتشكيل معطياتها، على النحو الذي تتضح فيه ملامح الاقتصاد المؤثرة في دفع عجلة التقدم الحضاري إلى الأمام، ولاشك أن أهمية التكوين المهني لا تقتصر على الدول النامية فحسب، بل أن الدول المتقدمة توليه اهتماما كبيرا، إذ أنه من المعروف أن الصناعة والتكنولوجيا الحديثة لا يمكنها إحراز تقدم من دون الاعتماد على الملكات والطاقات الفنية الكفؤة، التي تزداد الحاجة إليها بشكل يتناسب مع حجم التقدم العلمي والصناعي، والاعتماد على العلماء والخبراء والمهارات الفنية المبنية على أسس علمية التي تساهم بشكل كبير في تقدم الدول.

فمن خلال استقراءنا لواقع التكوين المهني بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لولاية سكيكدة، نرى بأنه لم يرقى إلى المعايير التي تعتمدها الدول المتقدمة، إذ أن بلادنا لا تزال تسعى إلى توفير مستلزمات التكوين العلمي في كافة معاهد ومراكز التكوين لترسيخ المهارات والخبرات الفنية لدى المتكويين على أساس علمي متطور، وهذا لتطوير العملية التكوينية في تلك المعاهد والمراكز، كما أن المناهج التي اعتمدت في التكوين لا تزال دون المستوى المطلوب وهذا بحسب نتائجه، بالإضافة إلى أن أغلب تخصصات التكوين المهني تحتاج إلى تحديث في مناهجها لكون هذه التخصصات تتطور بشكل سريع جدا، زيادة على ذلك كون المتكويين والمؤطرين المباشرين على عملية التكوين، ليسوا ذوي مهارات عالية أو أصحاب خبرة في هذا المجال، إذ نجد معظمهم أصحاب شهادات متوسطة إضافة إلى نقص الخبرة في التكوين، كما أن معظم هؤلاء المتكويين يعملون بعمود غير دائمة أو بعمود ما قبل التشغيل، وهذا ما يحتم العمل على ضرورة إدخال المتكويين والمؤطرين أنفسهم في دورات تأهيلية تكوينية! وكل هذا يأتي مترامنا مع الظروف الاجتماعية الصعبة والأزمة التي حلت بالجزائر منذ التسعينات، مما أدى إلى عزوف الشباب على تلك المعاهد المتخصصة في التكوين، أو بالأحرى الابتعاد عن التكوين المهني للبحث عن وسيلة تكفل لهم حياتهم بطرق أسرع وأسهل، كالتخراطهم في الجيش الوطني الشعبي أو سلك الأمن والشرطة وغيرها من الوظائف الحكومية الأخرى التي تتوفر نوعا ما على مناصب شغل لضمان لقمة العيش، إضافة إلى التوجه للأعمال الخاصة أو الأعمال الحرة الأخرى.

فللاستثمار في قطاع التكوين المهني في الجزائر لابد من مراجعته كي يصبح المعيار فيه هو النوع والكيف والجودة، وليس الكم والعدد كما هو واقع، فالالاقتصاد المعاصر المتطور يحتاج إلى مبدعين يقودون الاقتصاد وينتقلون به من التقليد إلى الحداثة، ويخلقون كذلك فرص عمل جديدة في سوق الشغل، بالإضافة إلى أن التكوين المهني في الجزائر يحتاج إلى المزيد من التنوع والتجديد، والحفاظ على قاعة صلبة من المعرفة وثقافة مهنية وفنية متطورة، لأن التكوين المهني مرتبط بطبيعة سوق الشغل ومشكلاته وتطوره ونموه.⁶ فالتكوين المهني بهذا الشكل يحتل مكانا مهما لأي بلد لاسيما بلدنا الجزائر

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

لعلته الوطيدة بسوق العمل، ولكي يصبح لهذا السوق دور في توجيه سياسات التكوين المهني وبرامجه، لابد أن يكون التخطيط لمستقبل للتكوين المهني ونظمه مسؤولية مشتركة بين مؤسسات المجتمع كافة، والاعتماد واللجوء إلى معاهد ومؤسسات التكوين سواء الخاصة أو العامة، حيث أن هذه الجهات لديها خبرات وكوادر فنية وتقنية وإدارية ما يجعل لنتائج التكوين أثر في الكفاءة المهنية والحد من التكاليف وضمان جودة المستوى.

2. قراءة لواقع سوق الشغل في الجزائر:

يمثل الشغل في المنظومة الاقتصادية الحديثة واحد من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي، وأهم عوامل رفع التنمية والمحافظة على نسق التطور، كما يمثل كذلك أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار بما يضمنه للأفراد من الشعور بالأمان، وما يتيح للأشخاص من قدرة على التعايش السليم المبني على تبادل المصالح بكل يسر وأمان، وما يجعله غاية تهدف إلى تحقيقها مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق نتعرض بقليل من التعليق على أهم العناصر التي تمثل "متطلبات الشغل"، إذ نجد أن تحليل العمل الذي من خلاله يتم تحقيق الموازنة بين الفرد والوظيفة، هو إيجاد قدر من التوافق بين متطلبات العمل وخصائص ومؤهلات الشخص القائم به، فهو يحتل مكانة رئيسية ضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، وذلك لأهمية توفر هذا التوافق وضرورته لأجل ضمان تحقيق هذا التكامل، فإنه يجب أن تتوفر صورة حقيقية وتفصيلية عن محتوى العمل، وما يتعلق به من مسؤوليات وصلاحيات وغيرها، وكذلك يجب أن تتوفر صورة موضوعية عن الشخص الذي سيكلف بأداء هذا العمل، وذلك لأجل أن يكون ممكنا لتحقيق قدر مناسب من الملائمة بينهما، وبما يضمن تمكنه من أداء هذا العمل بكفاءة عالية وبأقل كلفة ومجهود ممكن⁷، ولكن يبقى السؤال المطروح هل مؤسساتنا تولي حقا هذه العملية؛ أي هل تولي تحليل العمل اهتماما كبيرا لتحصيل هذا التوافق؟ أم هي مجرد عمليات شكلية تخفي وراءها معايير أخرى؟

أما عن استخدام التكنولوجيا في العمل والتي تعتبر من المقومات الأساسية لنجاح التنظيمات الإدارية، نجد أن التغيرات والتحويلات العالمية في أداء الأعمال، تدفع التنظيمات إلى البحث عن أساليب عمل تواكب هذه التحديات وتحافظ على بقائها واستمرارها، ولهذا يجب استخدام مستويات متطورة من تكنولوجيا العمل في العمليات الإنتاجية، والابتعاد عن الأساليب التقليدية أو نصف الآلية في أداء الأعمال⁸، ولكن مع استخدام التكنولوجيا في العمل لابد من اصطحاب الاستعمال والتحكم الجيد فيها، وهذا هو أساس الفعالية والنجاح ولكن و من الملاحظ في بلادنا نقص التحكم في التكنولوجيا بأجهزتها وأساليبها، وهذا راجع بشكل كبير إلى استيراد المعلومة أو ما يسمى بالأساليب الفنية المصاحبة للتكنولوجيا، وهذا ما جسد لدينا فكرة "المفتاح في اليد" أو "المنتوج في اليد"، فالفرد أو العامل الجزائري في أغلب الأحيان لا يؤدي سوى الدور الثانوي للآلة أو للجهاز، وهذا ما يأخذ في جميع التقنيات والتكنولوجيات الحديثة المرتبطة بالعمل⁹.

أما فيما يخص سوق العمل فلقد عرف المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، من خلال الوتيرة المتسارعة للتخفيضات في مستوى التشغيل في المؤسسات الاقتصادية العمومية، وذلك بالتخلي عن العمالة وهذا ما شكل ضغطا حقيقيا على سوق العمل الجزائري، إذ شهد هذا الأخير في السنوات الماضية اضطرابات عميقة ومتسارعة، من خلال الخروج والتسريح الكبيرين لقوة العمل التي تتمركز في القطاع العام خاصة مشكلة بذلك ضغطا جديدا على هذا السوق، بالإضافة إلى اليد العاملة الجديدة الوافدة لأول مرة إلى سوق العمل - والمقصود هنا من قطاع التكوين المهني-. كما يجمع أهل الاختصاص في المجالات الاقتصادية والاجتماعية "أن مفاهيم العمل والبطالة قد اكتسبا أبعادا جديدة خلال نهاية القرن العشرين، إذ

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائرية

تأثر مفهوم الشغل بالتطور الذي شهدته الحياة الاجتماعية، وتحسين مستويات المعيشة وارتفاع المستويات العلمية لمختلف الشرائح الاجتماعية، وبصورة أعم بارتفاع نسب التنمية والتطور الذي عرفته الدول خاصة النامية منها، إذ أصبحنا نلاحظ أنواعا من البطالة نذكر منها الاختياري أو الإرادي والتقني وبطالة أصحاب الشهادات وغيرها، كما نتج عن التطور التكنولوجي ظهور مفاهيم جديدة للعمل، كالعامل عن بعد والعمل بالتناوب والعمل لحساب الغير والعمل المستقل¹⁰، فإن مجرد الحديث عن الشغل والبطالة في دول كثيرة، يمثل إحراجا للأنظمة والحكومات باعتباره يمس مسألة اجتماعية حساسة، كما أن أهم تحد اليوم هو تحدي التدفقات العددية الكبيرة على سوق العمل من بين الشرائح العمرية الشبابية المختلفة، ويزداد هذا التحدي عمقا بالتدفقات العددية لحاملي الشهادات العليا والشهادات المتخصصة التي تمثل القسط الأكبر من طلبات الشغل.

وللرفع من وتيرة التشغيل لدى الشباب بصفة عامة، ولدى حاملي الشهادات والتخصصات التكوينية والمهنية بصفة أخص - كأحد أهم وسائل المساعدة على الإدماج في سوق الشغل والعمل - نجد أن الشغل قد تحول إلى مفهوم ديناميكي، يقيم القدرات الذاتية للفرد للالتحاق به عبر أحد أشكال العمل المتاحة، حيث يشمل كل الإمكانيات الذهنية والمهارات التي يمكن أن يتحصل عليها الفرد ليكون جاهزا للعمل، وطبيعي أن يضم القدرة السريعة على التأقلم باعتبار تلك التغيرات المتسارعة التي يعرفها سوق العمل. وهنا يستحسن الحديث عن تضامن الاقتصاد الوطني، حيث يعتبر هذا التضامن رافد من روافد التشغيل، كما أن للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة أهمية تكمن في مدى إمكانية تحقيقها لجملة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المتمثلة في مدى مساهمتها في الاقتصاد الوطني، حيث تقاس أهميتها بعدة مؤشرات من أهمها: حجم اليد العاملة، إذ يقول "جمال عمورة": "أنه في الدول المتقدمة على سبيل المثال تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نسبة 99% من إجمالي المؤسسات الموجودة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا، واليابان، وفرنسا وبريطانيا وإيطاليا، كما أنها توفر أكثر من 69% من مناصب الشغل في فرنسا من حجم العمالة الموظفة وأكثر من 73% من العمالة الموظفة في اليابان".¹¹

فتجارب بعض هذه الدول في مجال ربط التكوين المهني بمتطلبات الشغل، هو من الأمور التي تستدعي التأمل بل التوقف عندها كي نعيد الحسابات لانطلاقة جديدة في هذا المجال، فكلنا مثلا نقوم بالتخطيط لكافة الأنشطة التكوينية بعدما تستشير وبشكل مكثف أرباب العمل، كما لا يخلو مجلس إدارة مدرسة مهنية أو مركز للتكوين المهني من ممثلين عن قطاعات ذات الصلة بسوق الشغل¹²، واليابان التي اعتمدت ما يعرف بنظام الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، إذ تتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة المدى فيما بينها، وبموجبها تقوم مؤسسات سوق العمل بما يلي:

- توفير أجهزة ومعدات لمراكز التكوين المهني.
- تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج و البرامج التكوينية والمساهمة في تنفيذها.
- توفير فرص التكوين الميداني للمتكونين والمتميزين بانجازاتهم ومن ثم توظيفهم¹³، كما لا نهمل التجربة الألمانية في مجال ربط التكوين المهني بسوق الشغل والتي تميزت بثنائية المسؤولية والولاء ما بين المؤسسات التكوينية وسوق الشغل، وهذا ما يجسد عمق الشركة في هذا المجال يكمن أهم ما جاء في هذه الأخيرة في:
- تتولى مواقع العمل مسؤولية التكوين المهني للمتكونين، ويتم تنظيم التكوين المهني بموجب ضوابط وتعليمات رسمية تسيطر عليها الدولة بشكل مباشر.

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

- يتولى سوق العمل تمويل التكوين في مواقع العمل وغالبا ما يتم ذلك من خلال صندوق التمويل الذي تتعاون فيه الدولة مع مؤسسات سوق العمل.¹⁴

إلا أنه لا بد من التأكد أن المعالجة الجذرية لمسألة الإدماج المهني أو الإدماج في سوق العمل، تبقى دائما القدرة على تطوير نظم التعليم والتكوين وتعصيرها بما يمكن من تأهيل الموارد البشرية، عبر ملاحقة متواصلة للتغيرات السريعة التي تعرفها أسواق الشغل والعمل في الجزائر، إذ يجب العمل على ربط المدارس عموما ومعاهد ومراكز التكوين بالخصوص بسوق العمل، وذلك من خلال برامج تضمن تلك الرابطة بين التعليم والتكوين وسوق العمل، وعلى سبيل المثال التصور أو النموذج المعبر عنه "بمادة التربية المهنية" إذ نجد في هذا المقام تصورا أو بالأحرى نموذجا ونمطا جديد من التعليم والتكوين طرحه أحد باحثي ومفكري المملكة العربية السعودية، حيث يقول الباحث في هذا الصدد: "استنادا لهذا التطور وانطلاقا من منطلقات الدين الإسلامي الحنيف وقيمه وأخلاقه.. ومتطلبات سوق العمل، فإنه يمكن توصيف مادة التربية المهنية في الخطة الجديدة للتعليم الثانوي، بالمملكة العربية السعودية على أنها تساعد في ربط التعليم الأكاديمي بمجالات عالم العمل، من خلال اكتساب الطالب الحد الأدنى من الخبرات المهنية الوظيفية المرتبطة ببعض المهن الحيوية ذات الطلب الاجتماعي، وإثارة اهتمامهما بمتطلبات العمل.. والمهن الخاصة، وإتاحة الفرص لاكتساب خبرات عملية مفيدة تتطلبها كل من الحياة العلمية والعملية مستقبلا¹⁵، ومن هنا فإن مادة التربية المهنية معنية بتهيئة المتعلم لكي يستطيع أن يكون:

- 1- مزودا بمهارات وقيم العمل الأساسية التي تخلق اتجاهات جديدة في تقدير العمل للتعامل مع سوق العمل بإيجابية.
- 2- على قدر في الكفاءة في المهارات الأكاديمية الأساسية المطلوبة للتكيف مع مجتمع يشهد تغيرات سريعة.
- 3- مزودا بمهارات تساعده في اختيار المهن والوظائف المناسبة لحاجته وقدراته والاستقرار فيها.
- 4- مدركا للأساليب المتاحة لتغيير وتطوير اختياراته لوظيفة أو مهنة.
- 5- مزودا بمهارات تساعده على:

- التطوير الذاتي.

- تقدير المهنة وأخلاقها.

- التعامل مع التغيير بإيجابية.

6- ممارسة مهارات التفكير التقني التي تساعده في فهم ما يحيط به من تقنيات العصر، وكيفية التعامل مع الأجهزة والأدوات البسيطة المستخدمة في الحياة اليومية.¹⁶

فهي تعتبر كتجربة لتحقيق الوعي المهني ورفع التأهيل والإبداع والابتكار في التخصصات المهنية المرغوب فيها، كما تضمن التخطيط السليم للمستقبل الوظيفي والوعي بمستجدات وتطورات ذاك المستقبل، وهذا بحكم الاحتكاك الدائم والتطلع المستمر.

خاتمة و توصيات:

حاولت دراستنا الراهنة الإحاطة بمعاهد التكوين المهني وبهذه المنظومة الخاصة، في علاقتها المتعدية مع متغيرات سوق العمل و متطلبات المؤسسات من الكفاءات المهنية، إذ يرجى من هذه المراكز و المعاهد المتخصصة إرساء خطط وبرامج عمل جديدة، تتمكن من خلالها تحسين جودة خدماتها حتى تستجيب إلى حاجيات المتمهين و التكوينين، كما تستجيب هي الأخرى لحاجيات و متطلبات سوق الشغل، فالتكوين المهني عنصر أساسي لبناء الإنسان المنتج القادر على الاستجابة لتحديات المستقبل، ولاشك أن تكوين وتأهيل واستثمار الخبرات و الموارد والكوادر والثروات البشرية، والعناية بالأجيال

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائرية

و الشباب تكويننا وتأهيلا هدف وطني، فالعلم بدون تكوين يكون هدرا للوقت والجهد والطاقات والإمكانات والموارد المالية والبشرية، لدى نتمنى ونرجو من كل الهياكل والمنظومات الوطنية المسؤولة عن جميع تلك الأنشطة خاصة معاهد ومراكز للتكوين المهني، إعطاء الشيء قيمته حتى تصل به إلى النتائج المغبوة لتحقيق التنمية و التطور و الراقى. فمن خلال هذه الدراسة الميدانية وفي ضوء النتائج التي توصلنا إليها يمكننا وضع بعض التوصيات والاقتراحات، التي نرى فيها إمكانية معالجة تلك القضايا التي أثرت في ميدان البحث وهي كالتالي:

- 1- التركيز على الأنماط الواعدة والتخصصات المطلوبة عند استحداث وإنشاء معاهد للتكوين المهني.
- 2- التركيز على التخصصات المرتبطة بالتطور التكنولوجي باعتباره منجم التشغيل الجديد.
- 3- التقليل من التخصصات التي أصبحت تجد صعوبة في الإدماج المهني.
- 4- توطيد العلاقة بين التكوين والمؤسسات الاقتصادية الأخرى، عن طريق إحداث شراكة دائمة ومتواصلة للتكوين المباشر داخل هذه المؤسسات الاقتصادية، لتمكين المتكون من معايشة الفضاء المهني الحقيقي واكتساب المهارات التطبيقية اللازمة.
- 5- الاهتمام بالدراسات والبحوث الميدانية التي تعالج المشكلات والمناهج وطرائق التكوين والتقييم.
- 6- زيادة الاهتمام بالتأطير؛ أي انتقاء أحسن وأكفئ المكونين والأساتذة المؤثرين لما لهذه الفئة من تأثير كبير في تطوير وتنمية عملية التكوين.
- 7- العمل على إنشاء منظمات ولجان تقييم ومراقبة معاهد التكوين الوطنية، من خلال وضع مقاييس خاصة بجودة ونجاعة التكوين.

المراجع:

- 1- رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، الفكر المعاصر، بيروت.
- 2- سعد بشاينية: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة 2002م.
- 3- السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة، 2001م.
- 4- طارق علي العاني وآخرون: الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، دار الكتب الوطنية، بنغازي 2003.
- 5- علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية، مكتب غريب للنشر، القاهرة ط3، 1985م.
- 6- علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية، مكتب غريب للنشر، ط3، القاهرة، 1985م.
- 7- الماحي ثريا: نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق العمل كحل للبطالة وطريق التنمية المستدامة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011م.
- 8- موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط1، الجامعة الأردنية ، 2002م.
- 9- MEIGNANT-ALAIN : Manager la formation 4^{ème} édition actualisé et enrichi 1998.
- 10- <http://www.unpef.com/files/img214.pdf> 20.07.2006 10^h:03
- 11- <http://www.afkaroline.org/francais/sommaire.htm> 15.07.2006 17^h:31
- 12- <http://www.ulum.nl/a208.htm> 03/08/2006 19/10h
- 13- - <http://wikimapia.org/14204846/janaklyan-aitabare-high-school> 06.08.2006 15^h:54

مخرجات مراكز التكوين المهني واحتياجات سوق الشغل من العمالة المهنية في الجزائر

الهوامش

- ¹ . رجاء وحيد دويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية، الفكر المعاصر، بيروت، ص173.
- ¹ . علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية، مكتب غريب للنشر، ط3، القاهرة، 1985م، ص362.
- ³MEIGNANT-ALAIN : Manager la formation ; 4^{ème} édition actualisé et enrichi ; 1998 ; p80.
- ⁴ . السيد عليوة: تحديد الاحتياجات التدريبية، الدار الجامعية، القاهرة، 2001م، ص12.
- ⁵ . علي السلمي: مرجع سابق، ص12.
- ⁶ . الماحي ثريا: نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق العمل كحل للبطالة وطريق التنمية المستدامة، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة يومي 15 و 16 نوفمبر 2011 م، ص19.
- ⁷ . www.unpef.com/files/img214.pdf 20.07.2006 10^h:03.
- ⁸ . موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، ط1، الجامعة الأردنية، 2002م، ص146.
- ⁹ . سعد بشاينينة: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة 2002م، ص55.
- ¹⁰ . www.afkaroline.org/francais/sommaire.html 15.07.2006 17^h:31
- ¹¹ . <http://www.ulum.nl/a208.html> 03/08/2006 19/10h
- ¹² . علي السلمي: مرجع سابق، ص348.
- ¹³ . طارق علي العاني وآخرون: مرجع سابق، ص27.
- ¹⁴ . المرجع نفسه: ص23.
- ¹⁵ . [wikimapia.org/14204846/janaklyan-aitabare-high- school](http://wikimapia.org/14204846/janaklyan-aitabare-high-school) 06.08.2006 15^h:54
- ¹⁶ wikimapia.org ;ibid.