

- -

:

:

:

..... :

2016- 2015

•

•

•

•

قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
11	كيفية تعيين مؤسسة المستخدمين للمتمهين	1-1
38	عدد المتكويين بالجزائر سنتي 1946-1954	1-2
41	احتياجات مراكز التكوين المهني خلال المخطط الخماسي الأول 1980-1984	2-2
47	تطور ميزانية التسيير و التجهيز 2000-2010	3-2
48	رخص البرامج المعتمدة لقطاع التكوين المهني والتمهين	4-2
49	قروض التسديد	5-2
59	مستويات التأهيل و شهادات الدولة المطابقة لها	6-2
60	مستويات التأهيل الخمس المستحدثة بالنظر الى مناصب الشغل	7-2
61	تخصصات التكوين المهني الموزعة حسب الشعب المهنة و حسب التأهيل	8-2
64	الشعب غير العاملة و سبب غلقها 2007-2008	9-2
67	قدرات التكوين بالنسبة لألف ساكن في سنة 2008	10-2
69	المعاهد المتخصصة	11-2
70	المعاهد الوطنية المتخصصة	12-2
80	بنية عرض التكوين المهني لسنة 2013	1-3
82	التخصصات المطوية أكثر لسنة 2013	2-3
84	توزيع خريجي التكوين الاقامي و التمهين حسب فروع التكوين و مستويا التأهيل خلال 2008	3-3
85	توزيع خريجي التكوين الاقامي و التمهين حسب فروع التكوين و مستويا التأهيل خلال 2009	4-3
87	توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين و مستويات التأهيل لسنة 2009	5-3
89	توزيع خريجي التكوين الاقامي و التمهين حسب فروع التكوين و مستويا التأهيل خلال 2010	6-3
90	توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين و مستويات التأهيل لسنة 2010	7-3
92	تطور بنية التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية	8-3
94	السكان الناشطون و نصيب القطاع الخاص من التشغيل	9-3
95	أصناف التشغيل	10-3

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الشكر

قائمة الأشكال و الجداول

02 المقدمة

الفصل الأول:مدخل نظري للتكوين المهني و التشغيل

08 تمهيد

09 المبحث الأول:مفاهيم أساسية حول التكوين

09 المطلب الأول:تعريف التكوين المهني وأهميته

13 المطلب الثاني: مبادئ التكوين و أهدافه و وظائفه

16 المطلب الثالث: برامج التكوين المهني

18 المبحث الثاني: المفاهيم النظرية للعمل و التشغيل

18 المطلب الأول:التشغيل في الفكر الاقتصادي

20 المطلب الثاني: ماهية التشغيل و سوق العمل

23 المطلب الثالث: تفاعلات التشغيل

26 المبحث الثالث: تطور العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل

26 المطلب الأول:مفاهيم حول سياسة التشغيل

28	المطلب الثاني : أنواع وأهداف سياسة التشغيل
31	المطلب الثالث: علاقة التشغيل بالتكوين المهني
34	خلاصة الفصل الأول
36	
	الفصل الثاني: التكوين المهني في الجزائر بين التشغيل و المساهمة في التنمية الاقتصادية
36	تمهيد
37	المبحث الأول: تطور التكوين المهني في الجزائر
37	المطلب الأول: تطور التكوين المهني في فترة ما قبل الاستقلال
39	المطلب الثاني: تطور التكوين المهني في فترة الاستقلال
42	المطلب الثالث: تطور التكوين المهني في فترة ما بين 1990 إلى يومنا هذا
45	المبحث الثاني: الوضعية الراهنة لنظام التكوين المهني في الجزائر
45	المطلب الأول: الإطار التنظيمي المؤسسي و القانوني للتكوين المهني في الجزائر
49	المطلب الثاني: شبكة مؤسس التكوين المهني و الدعم
54	المطلب الثالث: فئات وأتماط التكوين
59	المبحث الثالث: تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين و التشغيل في الجزائر
59	المطلب الأول: أدوات وقواعد ضبط نظام التكوين المهني في الجزائر

65	المطلب الثاني: أساليب تخطيط التكوين المهني في الجزائر
72	المطلب الثالث: ضبط العلاقة بين التكوين و التشغيل في الجزائر
76	خلاصة الفصل الثاني
	الفصل الثالث: انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر
78	تمهيد
79	المبحث الأول: الطلب و العرض على التكوين المهني في الجزائر
79	المطلب الأول: خصائص الطلب و العرض على التكوين المهني في الجزائر
83	المطلب الثاني: مخرجات منظومة التكوين المهني في الجزائر 2008-2010
92	المبحث الثاني: التشغيل و سوق العمل في ظل نظام التكوين المهني
92	المطلب الأول: التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي
93	المطلب الثاني: التشغيل حسب الطبيعة القانونية للمؤسسات
95	المطلب الثالث: أصناف التشغيل و سوق العمل
96	خلاصة الفصل الثالث
98	الخاتمة
102	قائمة المراجع

مقدمة

مقدمة:

لا يمكن إنجاح أي سياسة تنموية إلا إذا توفرت الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيدها ولا يمكن إنجاح أي سياسة تصنيعية إلا إذا كانت مصحوبة بالتكوين المهني والتقني للأفراد الذين يساهمون بشكل أو بآخر في تنفيذ وتحقيق هذه السياسة.

إن تنمية أي اقتصاد وطني وتطويره وازدهاره، يتطلب استخدام العديد من المنشآت ذات الطابع الاقتصادي في سائر القطاعات الإنتاجية والتي تمثل حقيقة رأسمال باهض وأن تجهيز المصانع بالأجهزة والآلات وطرق التصنيع الحديثة يتطلب ويقتضي تكوين العمال في المجال التقني و التشغيل يحظى بالاهتمام لوجود علاقة مباشرة بينه وبين تحقيق الكفاية الإنتاجية التي تعتبر حجر الزاوية في قضية التنمية الاقتصادية.

ومما لا شك فيه أن النمو الاقتصادي مرتبط ارتباطا وثيقا بالنمو الاجتماعي وتحسين ظروف المعيشة للطبقة العاملة مما يؤدي إيجابا إلى دفع الإنتاج والإنتاجية.

ومن خلال ما سبق نستطيع أن نصل إلى فكرة عامة مفادها أن أي اقتصاد متطور يجب أن يبنى أساسا على قاعدة صلبة تتمثل في التكوين الجيد للموارد البشرية، من هنا يعتبر تكوين الإنسان أجدى استثمار لمستقبل البلاد.

وفي هذا الإطار نجد أن قطاع التكوين والتعليم المهنيين هو الرائد في هذا المجال، على اعتبار أنه يسهر على تكوين مختلف الشرائح الشبانية من مختلف المستويات والاعمار في مختلف التخصصات والأنماط، هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هذا القطاع له وزنه في السياسة الاقتصادية والتنموية للبلاد، وهو مكمل بطبيعة الحال لقطاعي التربية والتعليم العالي.

لذا وجب التوجه نحو التكوين وتنمية الموارد البشرية الفعالة مهنيا، إلى جانب إيجاد سبل كفيلة لتشغيل فئة القادرين على العمل، ومن دخلوا العمر الإنتاجي، قصد الوصول إلى مستويات عالية في المهارة المهنية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال فإذا كان التسيير الاستراتيجي للتكوين، وخاصة اعتماد رؤية استشرافية تتوخى تقديرا مسبقا للحاجات في مجال التأهيل، يمكن أن يساهم في تقريب التكوين من التشغيل، وبالتالي إلى إعادة الاعتبار للوظيفة الاقتصادية لنظام التكوين المهني، فهو يعتبر

استثمارا في البنية القاعدية، هو ما يعني اعتبار التكوين شرطا من شروط التنمية لا مجرد وسيلة من وسائلها. ومن هذا المنظور يمكن أن يكون لنظام التكوين المهني قوة جذب للتنمية، من حيث أن وجود عمال ومستخدمين مؤهلين يمكن أن يحفز الأنشطة الاقتصادية ويحث على إنشاء المزيد منها.

الإشكالية:

ومما سبق يمكن طرح التساؤل الذي يعد المحور الأساسي لمشكلة البحث الذي مفاده:

هل سياسة التكوين المهني قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل في المجتمع الجزائري؟

وللإجابة على هذا الإشكال نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية قصد البحث والإمام بالموضوع بمختلف جوانبه.

1- هل سياسة التكوين المهني تخضع لآليات ومتطلبات التشغيل؟

2- هل التكوين المهني يساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية؟

3- إلى أي مدى تساهم مخرجات التكوين المهني في التشغيل؟

الفرضيات:

ومن أجل الإجابة على هذه الأسئلة قمنا باقتراح الفرضية التالية:

1 - إن الهدف الرئيسي لسياسة التكوين المهني هو خلق نوع من التوازن بين متطلبات الشغل و مخرجات النظام التكويني

2 - ارتفاع مستوى التكوين يعطي الحافز الأكبر للاندماج في سوق العمل.

3 - إن اعتماد رؤية استشرافية تنوحي تقديرا مسبقا للحاجات في مجال تأهيل يد العاملة يمكن أن تساهم في تقريب التكوين من التشغيل في الجزائر.

أسباب اختيار الموضوع:

تتلخص أسباب اختيار موضوع البحث في محورين.

1 - أسباب ذاتية:

- وهي الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع باعتبارنا جزءا منه إذ نحن الآن متكونين إن شاء الله في المستقبل مكونين، وإبراز أهمية التكوين ومحاولة ربطه بالواقع كما أننا نحاول من خلال هذا الموضوع ترجمة جهوداتنا العلمية والشخصية المتحصل عليها طيلة سنوات التعليم العالي.

2 - أسباب موضوعية:

- دخول المؤسسات الجزائرية مرحلة اقتصاد السوق يلزمها رسم إستراتيجية لتأهيل أفرادها.
- الوزن الثقيل الذي تلعبه المنظومة التكوينية في السياسة الاقتصادية بشكل عام مثلها مثل باقي المنظومات الأخرى كالمنظومة التربوية ومنظومة التعليم العالي.

أهمية الموضوع:

- 1 - كون أن نظام التكوين المهني موجهها لأهداف اقتصادية، فلا ينبغي أن يهمل التطلعات الفردية وتنطبق هذه الغاية الاجتماعية مع واقع أن التكوين المهني هو أيضا وسيلة للإدماج والحركية الاجتماعية.
- 2 - تلبية حاجات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة، إذ أن العائق الأساسي في وجه النمو الاقتصادي للبلدان النامية (الجزائر) يكمن في عدم امتلاكها للطاقة البشرية المؤهلة .
- 3 - إن الأهداف الرئيسة للتكوين المهني تكمن في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقية الشغل.

أهداف البحث:

- 1- التعريف بالتكوين المهني وكذا معرفة الأنماط المتوفرة على مستواه.
 - 2- الوصول إلى معرفة كل ما يتعلق بالتكوين داخل المؤسسة وأعني بالذكر عرض الأسس والمبادئ، الأنواع والأشكال الخاصة بهذا النوع من التكوين، بالإضافة إلى تبين علاقة التكوين بالعمل من خلال مختلف النظريات الاقتصادية لسوق العمل.
 - 3- الإحاطة بنظم التكوين وانعكاسات مخرجاته على التشغيل في الجزائر.
 - 4- معرفة أساسيات التنمية الاقتصادية وموقعها من المنظومة التكوينية.
- ومن أجل مناقشة إشكالية البحث وفرضياته ومحاولة إثباتها أو نفيها اعتمدنا على عدة مناهج أهمها:

المنهج التاريخي: الذي من خلاله قمنا بدراسة التطور التاريخي للتكوين ومختلف أنماطه، ثم الانتقال إلى دراسة التكوين المهني ومؤسساته وأنماطه تاريخيا.

المنهج الوصفي التحليلي: قمنا بالتطرق إلى مختلف هياكله الإدارية المركزية من وزارة، معاهد ومؤسسات تابعة للتكوين المهني، وتحليل كيفية مساهمة مخرجات المنظومة التكوينية على التشغيل.

الأدوات والدراسات السابقة:

تمثل الأدوات في المسح المكتبي والهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع والمصادر العربية والفرنسية على حد سواء، إضافة إلى استعمال بعض المنشورات الوزارية، المطبوعات، الجرائد الرسمية، بصفة أقل مواقع الانترنت فيما يخص الدراسات السابقة الخاصة بموضوع البحث المقترح "أثر سياسة التكوين المهني على المستقبل في الجزائر" تكاد تنعدم وإن وجدت فقد تناولت الموضوع بشكل عام وأهملت بذلك الجانب الذي يربط التكوين المهني بالتشغيل ومن بين الدراسات التي تطرقت إلى التكوين المهني نذكر على سبيل المثال مذكرة ماجستير: للطلاب محمود زاوي من جامعة الجزائر التي وضعها تحت عنوان: "واقع مدارس التكوين المهني وأثرها في الصناعة الجزائرية".

حدود الدراسة:

من خلال الموضوع المقترح للبحث والتحليل رأينا أن تكون فترة الدراسة المتعلقة بإشكالية بحثنا "أثر سياسة التكوين المهني في الجزائر" محددة كما يلي:

الفترة ما بين 1830 إلى 2016 هذا التطور للتكوين المهني في الجزائر.

الفترة 2008 إلى 2014 كعرض لمخرجات التكوين في الجزائر.

صعوبات البحث:

واجهتنا خلال قيامنا بهذا البحث جملة من المشاكل والصعوبات أهمها عدم توفر الوثائق والمعلومات من طرف مسؤولي القطاع، صعوبة الحصول على إحصائيات كونها غير ممركرة في جهة معينة.

محاولة منا لبلوغ الأهداف المسطرة من خلال بحثنا انتهجنا التقسيم التالي:

هيكل البحث:

تم تخصيص الفصل الأول لدراسة نظرية لتبيان العلاقة الوثيقة بالتكوين والتشغيل حيث تناولنا نظام التكوين المهني وأهم أدواته وخصائصه وأهدافه، وتطرقنا أيضا إلى أهم المفاهيم والنظريات للعمل والتشغيل. وختمنا فصلنا بضبط العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

في حين خصصنا الفصل الثاني لإبراز أهمية التكوين المهني في الجزائر من خلال عرض لأهم المراحل التي مر بها التكوين ومدى تأثيره بالتشغيل، ثم ارتأينا تقديم الوضعية الراهنة لنظام التكوين المهني في الجزائر وختمنا فصلنا بضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل في الجزائر عن طريق التخطيط المهني. وقمنا أيضا بتخصيص الفصل الثالث لإبراز انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر من خلال التطرق إلى الطلب والعرض على التكوين المهني وكذلك تحليل وتقييم مخرجات المنظومة التكوينية للتمهين من 2008 إلى 2014.

الفصل الأول

مدخل نظري للتكوين المهني

والتشغيل

تمهيد:

إن من أهم السياسات المعنية بتطوير و تأهيل الموارد البشرية هي سياسة التكوين المهني و تعتمد هذه السياسة في بناء جهاز قادر في الحاضر و المستقبل على مواجهة الضغوطات و التحديات الإنسانية و التقنية و الإدارية التي ترتبط بالفرد كونه إنسان من جهة و محرك الأساس لتطوير و تنمية المؤسسة من جهة أخرى.

و التكوين يدفع بالفرد للقيام بمسؤولياته المتمثلة في التشغيل , الإنتاج , الصيانة ... الخ لأن مفهوم التكوين المهني ينطوي تحت مفهوم التعليم و اكتساب القدرات العقلية و العضلية تتمثل في المعرفة و المهارات و حب العمل, الإخلاص و التفاني فيه.

و لما للتكوين و التشغيل من علاقة وطيدة خصصنا هذا الفصل لمعالجة كل ما يتعلق بالتكوين و التشغيل من جانب نظري من خلال المباحث:

- المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التكوين.
- المبحث الثاني: مفاهيم نظرية للعمل و التشغيل.
- المبحث الثالث: تطور العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول التكوين

إن جل المؤسسات مهما كان نشاطها تقوم بإتباع ووضع سياسات معينة لتطوير مواردها البشرية و هذه السياسات لا تكون نافعة بدون نشاط تكويني و مصلحة تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة فهي مختصة بالتكوين.

المطلب الأول: تعريف التكوين المهني و أهميته

أولاً: تعريف التكوين المهني:

يعرف التكوين المهني على أنه "عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقاً"¹.

هناك أيضاً تعريف آخر يرى أن التكوين هو "عملية شاملة و معقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة و إنجاز المهام التي تتطلبها و جعله قادراً على متابعة عمله"².

كذلك التكوين هو "عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبياً في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل و يتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقاً و التي تستهدف تزويد العمال بالمعارف و المهارات و المواقف التصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة و من تحقيق أهدافها الفعالة فيها و هو عملية مخططة في إطار الاستراتيجية العامة في المنظمة و له عدة أمثلة: تكوين نظري أو تطبيقي، داخلي أو خارجي، دوران في ميدان العمل على عدة وظائف".

إن أغلب التعاريف لا تفرق بين مصطلحي التكوين و التدريب لأن لهما نفس المدلول حيث أن كلاهما يهدف إلى تطوير المهارات الفنية و القدرات العقلية للأفراد من أجل تحسين مستواهم المهني و بالتالي إمكانية ترقيةهم في درجات العمل إلى مستويات أعلى من الذي يشغلونه فلا يختلف مدلول

¹ محمد عبد الفتاح الصربي، الإدارة الرائدة، دار الصفاء للنشر و التوزيع، مصر، 2003، ص. 2,3.

² حسن حليبي، تدريب الموظف، ط 2، منشورات لويدات، لبنان، 1982، ص 25.

الكلمتين في شيء، ما عدا أن التكوين بقى كل أوجه التعلم التي يتلقاها الفرد من قيم و مهارات و ثقافات و أفكار و معلومات عامة ، و التدريب سيرى مفهومه في التعلم فقط لكن في نطاق معين باعتبار ارتباطه بالجانب النظري لذلك فمن ناحية الواقعية و بصفة عامة نجد بأنه سيستعمل من قبل قطاع إنتاجي¹.

و تحدد منظمة العمل الدولية التكوين المهني على النحو التالي:

" وسيلة لإعداد العامل الماهر أو متوسط المهارة أو إلى رفع مستوى مهارة العاملين أو تحويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية "

"من جهة أخرى فإن معجم العمل يعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف و المهارات اللازمة لأداء كفى لعملية أو مهنة أو مجموعة مهنية و يكون إما في شكل تكوين أولي أو لاحق أو تجديدي أو تخصص مرتب بالعمل و قد يضم عنصر التعليم العام"².

و من هنا يمكن تعريف التكوين المهني بأنه مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة و المهارات و الاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة أو الفعالية في مجال من النشاطات الاقتصادية المعنية.

2- تعريف التمهين :

هو طريقة للتكوين المهني يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء عمل معترف به يسمح بممارسة مهنة ما في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج المواد و الخدمات.

إن عدم قدرة مراكز التكوين المهني استيعاب العدد الهائل للتلاميذ المتسربين من المنظومات التربوية ، أدى إلى ظهور نموذج جديد للتكوين و هو التمهين الذي يتماشى مع إمكانيات الدول النامية غايته اكتساب تأهيل مهني أولي من خلال العمل و يتم هذا الاكتساب من خلال ممارسة عملية متكررة و

¹ احمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة ، ديوان مطبوعات جامعية ، الجزائر 1993 ، ص 82 .

² بوفلحة غياث، التربية و التكوين بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 ص 25.

متدرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة مهنة معينة و من خلال تكوين نظري و تكنولوجي مكمل يتم في هياكل التكوين المتعددة تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني .

بإمكان الغرف الوطنية للتجارة أن تساهم في عمليات التمهين من خلال تحديد مدته التي تتراوح من سنة على الأقل و ثلاثة سنوات على الأكثر , كذلك تحديد التخصصات المطلوب التمهين فيها و أخيرا يمكن لها إجراء امتحانات نهاية التمهين.¹

للمتمهين أحر مسبقمرتبط بالأجر الأدنى الوطني المضمون "SMIG" حسب المستوى و التخصص.

بإمكان نظام التمهين أن يغطي عددا من المهن و الحرف التي يصعب تغطيتها عن طريق الطرق التقليدية كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية.

يجب أن يكون عدد المتمهين التي تستقبلهم المؤسسات المستخدمة أو الحرفية متناسب مع عدد المستخدمين حسب الجدول التالي:

جدول رقم 1-1: كيفية تعيين المؤسسة المستخدمة للمتمهين

عدد المستخدمين	عدد المتمهين
5-1	3 - 1
20-6	4 - 2
40 - 21	6 - 4
100 - 41	10 - 5
1000 - 100	متمهين لكل 20 عامل
أكثر من 1000	من 3% إلى 6% من عدد المستخدمين

المصدر : دليل النصوص التشريعية والقانونية، إدارة التكوين المهني، 1990 المادة 9، ص:04

¹ دليل النصوص التشريعية والقانونية، إدارة التكوين المهني، سنة 1990 المادة 2 ص 3.

ثانيا: أهمية التكوين المهني:

يحتل التكوين أهمية بالغة في مجال تحقيق الأهداف المرجوة من قبل المؤسسات ، حيث أن أي جهد في هذا الاتجاه يجب أن يبدأ بالنظر إلى أهداف المؤسسة ، التي توضح لنا طريقة مباشرة للمسار الذي ستسلكه وبالتالي تسمح لنا بوضع إطار عام يمكننا من تحديد احتياجات التكوين.¹

و في هذا المسعى فإن أهمية التكوين ترجع إلى عدة عوامل نذكر من بينها:

- الحاجة إلى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية و الاجتماعية
- الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة و تعتبر مسؤولة عنها
- قدرة الأفراد على عرض الكفاءة و المهارة.

و يمكن اختصار أهمية التكوين في ثلاث جوانب أساسية متمثلة في:

1 - الأهمية بالنسبة للمؤسسة تظهر فيما يلي:

- زيادة الإنتاجية و الأداء التنظيمي و ذلك يتجلى بتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم و تطوير مهاراتهم.
- يساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المؤسسة
- يساعد في انفتاح المؤسسة على العالم الخارجي
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمؤسسة
- يساعد في تحديد و إثراء المعلومات

2 - الأهمية بالنسبة للعمال: تتمثل فيما يلي :

- يساعد الأفراد في تحسين فهمهم للمؤسسة و استيعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد في تحسين قراراتهم و حل مشاكلهم في العمل.
- تطوير الدافعية للأداء.
- يساعد على تطوير مهارات الاتصال بين الأفراد.

¹ نظمي شحادة و آخرون، إدارة الموارد البشرية ، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2000 ، ص 115 .

- رضا كل فرد عامل بما يقوم به من أعمال مخلولة له.
- يقلل من الأخطار المهنية على الأفراد العاملين .
- 3 - الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة: تتمثل فيما يلي:
 - تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين العمال .
 - تطوير إمكانيات الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة
 - توثيق العلاقة بين الإدارة و الأفراد العاملين بها .
 - تساهم في تنمية و تطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المؤسسة

المطلب الثاني: مبادئ التكوين المهني و أهدافه

اولا : مبادئ التكوين المهني :

للتكوين المهني مجموعة من المبادئ أساسية ينطلق منها في بناء برامج وأسابيه التكوينية و التي تعد بمثابة قواعد عامل يجب التقيد بها للحفاظ على سلامة التكوين ،فالفلسفة التي تسعى إليها العملية التكوينية هي تحقيق عملية استثمار كفو للطاقات البشرية بما يخدم أهداف المؤسسة بمستويات عالية من الكفاءة و الفعالية و لأجل أن تكون برامج التكوين مؤهلة لتطبيق الفلسفة التي وضعتها كوعاء يحوي مجموعة من المبادئ الأساسية و أبرزها ما يأتي:¹

- 1 الاختيار الدقيق للمتكونين: يجب أن يتم اختيار العناصر المرشحة للتكوين بصورة دقيقة وموضوعية بحيث يجب مراعاة رغبة المترشح في دخول البرنامج التكويني ،لأن عدم توفر الرغبة لديه سيؤدي إلى عدم الاستفادة بشكل مناسب من الدورات التكوينية كما أن توفر الرغبة وحدها لا تكفي بل يجب أن يتناسب محتوى و مضمون البرامج التكوينية مع تخصص الفرد و مستواه الوظيفي.
- 2 ضرورة ربط التكوين بتقديم حوافز للمتكونين: إن توفر الدافع و الرغبة لدى الفرد المتكون تجعله يستفيد من تكوينه و يتعلم برامجه بسرعة و كي يكون له دافعية قوية يستوجب ربطها بهدف يرغب

¹ صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994 صص 233 - 237.

- المتكون في تحقيقه....., فبوجود الحافز يزداد الدافع والرغبة في التكويني خصوصا إذا كانت الدورات التكوينية تخضع لمعايير و شروط تجعل من التفوق عاملا أساسيا للترشيح في التكوين.
- 3 - **متابعة المتكون بعد التكوين:** بالإضافة إلى قيام المشرف بمعالجة نقاط الضعف لدى المتكون بعد إتمامه للبرنامج التكويني وبدايته للعمل فمن الضروري اعتماد أسلوب المتابعة المبرمجة و المنظمة لرصد التغيرات التي تطرأ على السلوك الشخصي و الاجتماعي و مدى تأثير التكوين فيها وأثره على طريقة الأداء و تحديد التطورات في مستوى الأداء و مقدار الإنتاجية مقارنة بما كان عليه قبل التكوين و هذا ما يدرج ضمن تخطيط التكوين في المراحل اللاحقة.
- 4 - **احتواء برنامج التكوين على الممارسة العملية:** لكي يكون التكوين مفيدا و تتحقق عملية اكتساب المهارات و المعارف الجديدة لابد من الممارسة الفعلية و محاولة تطبيق المهارات بشكل عملي بأماكن مخصصة لذلك تضم كافة الأدوات والآلات و المعدات اللازمة للممارسة العملية و يفضل أن تكون الأماكن المخصصة للتكوين مشابهة لمواقع العمل الحقيقية من حيث بيئة العمل و كل الظروف المحيطة بها.
- 5 - **التدرج في العملية التكوينية و توزيعها على مراحل:** من الضروري اعتماد مبدأ التدرج في تكوين الأفراد إلى عمل جديد و من الأفضل توزيع البرنامج التكويني على مجموعة من المراحل بحيث يتدرب الفرد على جزء من العمل فكلما كان العمل معقدا استوجب تجزئته إلى عدة مراحل متدرجة تكون موافقة مع القدرات العقلية للأفراد المتكونين لكي يسهل استيعابها.
- 6 - **مراعاة التفاوت بين الأفراد:** من المعروف أن الأفراد يختلفون من حيث البنية الجسمانية والاستعدادات الفطرية للتعليم و استيعاب المهارات و المعارف المطروحة, لأجل ذلك يستوجب مراعاة التفاوت بين الأفراد في إعداد البرامج التكوينية.

ثانيا : أهداف التكوين المهني: يمكن تحديد أهداف التكوين المهني فيما يلي:¹

- مساعدة العامل على اكتساب معارف ، اتجاهات و عادات لازمة ما يسند إليه من أعمال ، على أحسن وجه وفي أقل وقت ممكن.

¹ مصطفى فهمي العطر وزبي، العلاقات الادارية في المؤسسة العامة و الشركات، ط 2 , عالم الكتب، القاهرة، 1969، ص 242.

- مساعدة العامل على فهم و إدراك العلاقة بين عمله و عمل الآخرين هذا من جهة و العلاقة بين عمله و هدف المؤسسة كجهاز أنشئ لتحقيق ذلك الهدف من جهة أخرى.
- مساعدة العامل على التعرف على ما قد يطرأ على المؤسسة من تطورات في مجال العمل.
- تدريب العاملين الجدد أو الذين ينقلون إلى أعمال جديدة.
- تدريب العاملين على المهارات، العادات، المعارف المطلوبة حول المهام التي ترقوا إليها أو قد يترقون إليها فيما بعد.
- رفع كفاءة العاملين عن طريق تطوير المهارات و المعارف التي اكتسبوها من قبل.
- تقديم و تطوير المهارات و المعارف التي يتمتع بها العاملون لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة أو لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسع اختصاصاتها.

ثالثا: وظائف التكوين المهني: للتكوين المهني وظائف عديدة نذكر أهمها:

- 1- **تكوين العادات:** من أهم وظائف التكوين المهني أن تصبح الأعمال التي يتعلمها الفرد المتكون عادات بفعل تكرارها المستمر ففي البداية كل نشاط سواء الفكري أو العضلي منه، و يركز الفرد المتكون الذي يقوم بذلك النشاط المسند إليه بقدر كبير و بعد فترات طويلة من تكراره يتحول إلى مجرد عادات في رأس المتكون بشكل شبه آلي ، إن لم نقل آليا لأنه في مثل هذه الحالات من التعليم يقل التركيز والانتباه بأداء مهنة معينة¹.
- 2 - **تقليل الجهدين الجسمي و العقلي:** حيث ينتج عن قلة التركيز و الشعور أثناء العمل الذي يقود المتكون ، ففي بداية التكوين يبذل المتكون قصارى جهد في التركيز قصد التعلم بسرعة و اكتساب مهارات مهنية في حين تعود على الأداء المطلوب تقل الحركات الزائدة و العشوائية أثناء القيام بالعمل أو المهام الموكلة إليه حيث تبقى فقط الحركات اللازمة و الضرورية و بالتالي يقل الجهدان الجسمي و العقلي على سواء.

¹ عقيد محمد جمال برعين، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، ط 1، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1968، ص 331.

- 3 - **الدقة و السرعة في العمل:** فالتكوين المهني لا يزيد فقط من قدرة المتكون على القيام بعمله بشكل متقن و فعال بل يظهر في تلك الحركات المنظمة و المنسقة فيما بينها خلال فترة محددة و زمن مستغرق في إنتاج قطعة ميكانيكية أو الخياطة على سبيل المثال لا الحصر....
- 4 **رفع الروح المعنوية:** لقد أثبتت بعض الدراسات الحديثة أن التكوين يساهم في رفع الروح المعنوية للعمال على اختلاف أعمالهم و مستوياتهم فالفرد المتكون يشعر بالراحة في عمله نظرا لثقته في نفسه فهو يرضي أو يشبع الحاجات النفسية لديه , حيث يساعد على التقدم و الترقى في عمله.¹
- 5 - **تنمية مهارات الأفراد:** و يكون ذلك بزيادة و كفاءة الأفراد المتكونين على أداء عمل ما عن طريق تكوينهم على موضوع عمل معين تعريفهم بدقائق الأمور و كل الأمور المحيطة بهو أسلوب الأداء الأمثل له و تنمية القدرات الذهنية لهم فلا تكمن وظيفة برامج التكوين المهني في درجة عالية من المهارة فحسب بل تتعدى إلى تحسين و رفع قدرات الفرد المتكون.
- 6 - **تحسين أسلوب و طريقة العمل:** إنه الأمر الذي يقضي إلى تحسين جودة المنتج فتكوين العامل على الآلة و طريقة الإنتاج ستساعد على التقليل من الأخطاء التي يجتمل الوقوع فيها نتيجة عدم التركيز أو الجهل بأسلوب العمل على الآلة.
- 7 - **تسهيل عملية الإشراف على العمال:** فالعامل المتكون لا يحتاج إلى إشراف محكم و مستمر بالإضافة إلى مساهمة التكوين المهني في تحسين وسائل و أساليب الاتصال بين المتكونين و العاملين فعلا.²

المطلب الثالث: برامج التكوين المهني:

تعددت التعاريف المتعلقة بالبرنامج التدريسي, لكن تجدد أن أغلب هذه التعاريف تصب في إطار المفهوم العام الذي يشير الى أنها عبارة عن نسق منظم للدراسات النظرية و العملية التطبيقية , إذ أنها تتضمن كل ما يتعلق بالمواد و الوحدات الدراسية و محتوياتها الواجب إتباعها خلال فترة زمنية محددة (و التي هي فترة التكوين).

¹ عقيد محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في مجالات التنمية، مرجع سابق ص 332.

² عادل جودت و غسان فلغادي، الكفاية الإنتاجية ووسائل رفعها في الوحدات الاقتصادية، ط1، دار الفكر، القاهرة، 1972، ص ص

حيث يعد إكمال هذه البرامج ضروريا بغية تحقيقا للأهداف المرجوة من التكوين و تحقيق هذه البرامج لا بد من إتباع مناهج تربوية معينة مبنية على أسس علمية للوصول إلى تحقيق الغايات و الأهداف و الذي تعرفه منظمة اليونسكو - المناهج التدريبية - بأنه مجموعة المعلومات و المهارات و الخبرات التي يسعى البرنامج التدريبي إلى تحقيقها لدى المتدرب خلال فترة منية محددة و بنمط تدريبي معين .

إن البرامج التدريبية للتكوين المهني والتمهين ترتبط ارتباطا عضويا و مباشرة بسوق العمل و ما يتميز به هذا الأخير من احتياجات بشرية و مهنية , كما أن إعداد البرامج التكوينية يخضع للمتطلبات الاقتصادية و الاجتماعية , و ما يتميز به من ديناميكية و تغيير.¹

و من المقومات التي يجب توفرها في برامج التكوين المهني للعمال و الموظفين ما يلي:

- البرنامج الناجح يعمل على توضيح خطوات و طرائق العمل حتى يتمكن العمال من إنجاز العمل الذي يسند إليهم بدقة و سهولة.

- تنمية الشعور بالمسؤولية عند العمال بوجه عام من أجل العمل و إنجازه.

- نقد العامل نقدا موضوعيا و تشجيعه إن كان يستحق ذلك و إرشاده إلى الصواب عند اللزوم حيث يجب أن يكون النقد متعلقا بالعمل فقط.

- إرشاد العامل إلى نظم الأجور, المكافآت و المعاشات التي يعاينون على أساسها.²

¹ بو احمد يحيى، التكوين البيداغوجي لأساتذة مراكز التكوين المهني في الجزائر و علاقته بالتفاعل الصفّي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر3 الجزائر، 2009، ص ص 76-77.

² محمد طلعت عيسى و عدلي سليمان، الخدمة الاجتماعية العملية، مكتب القاهرة الحديثة، القاهرة، 1963، ص 187.

المبحث الثاني: المفاهيم النظرية للعمل و التشغيل:

يعتبر التشغيل منذ الأزل عاملاً إنتاجياً استعمله الإنسان لمقاومة قساوة الطبيعة وهو الوسيلة الوحيدة لرفقي أي دولة باعتبارها المصدر لكل تقدم اقتصادي و اجتماعي حقاً فحسب بل واجب و شرف و ميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان و تحفظ كرامته.

المطلب الأول: التشغيل في الفكر الاقتصادي:

لقد تكونت وجهات النظر حول التشغيل حسب المدارس التالية.¹

أولاً : التشغيل عند المدرسة الكلاسيكية:

تقر المدرسة الكلاسيكية بوجود البطالة الاحتكاكية و البطالة الاختيارية و لا تعترف بالبطالة الإجبارية التي يجبر فيها جزء من قوة العمل على التعطل رغم رغبته و بحث هذا الجزء من العمل و فرص التشغيل.

1 -التصور الكلاسيكي من المنظور الجزئي: تشير نظرية الاقتصاد الجزئي إلى أنه في ظل المنافسة يميل المشروع إلى توظيف ذلك القدر من العمال حتى النقطة التي تتساوى فيها قيمة الناتج الحدي من التكلفة الحدية للعمل و بالنسبة لجانب الطلب على العمل فإن الطلب على العمل دالة في الأجر الحقيقي ووفقاً لقانون تناقص الغلة فإن الإنتاجية الحدية تنخفض مع زيادة مستوى التوظيف. الخلاصة هي أن وجود البطالة في سوق العمل يدفع الأجر الحقيقي نحو الانخفاض.

2 -التصور الكلاسيكي من المنظور الكلي: أما فيما يتعلق بالتصور الكلاسيكي من المنظور الكلي فإنه يتجه من خلال مستوى التوازن للدخل أقل من ذلك و يمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل لهذا يعني أنه هناك فائض في سوق العمل الأمر الذي من شأنه دفع الأجور و من ثم التكاليف

¹ بن شهرة مداني، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، ط1، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان 2009 ص

و الأسعار نحو الانخفاض و ينطوي ذلك على الزيادة في الأسعار و التوظيف و الدخل و هنا تميل البطالة إلى الاختفاء التلقائي.

و من هنا فإن خلاصة هذه النظرية تتمثل في النقاط الأساسية للمدرسة الكلاسيكية فيما يلي:

- العرض يخلق طلبمساوي له.
- العرض يتجه نحو التشغيل الكامل.
- إن تحقيق التشغيل الكامل يبدأ بنقص التشغيل و هي حالة البطالة.

ثانيا: التصور الماركسي:

يتوقف حجم التشغيل على رأس المال القائم و علاقته بمعدل تراكم الجديد فيشكل حد أقصى للتشغيل و المشكل الأساسي الذي يتعرض له الماركسيون في عملية تحويل فائض القيمة إلى أرباح أي بيع المنتجات في السوق للحصول على النقود و ارتفاع التركيب العضوي لرأس المال يؤدي إلى انخفاض معدل الربح و كذلك حجم الاستثمارات مما ينقص من حجم التشغيل.

ثالثا: التصور الكينزي:

1 -التصور الكينزي من المنظور الجزئي: إن أكثر ما اعترض عليه كينز في التصور النيو كلاسيكي هو أن البطالة سوف تختفي إذا قبل العمال تخفيضا كافيا في الأجور و قد تخصص وجهة نظر بجوئ أن سوق العمل هو دائما سوق البائعين يجد فيه العمال فرص العمل إذ قبلوا ما ينطوي عليه السوق من انخفاض في الأجور و جاء اعتراض كينز على وجهة بيحج أن الأجور المنخفضة من شأنها معالجة البطالة من جانبين الجانب الأول عملي و الجانب الثاني نظري.

2 -التصور الكينزي من المنظور الكلي : ينطوي انخفاض الأجور عند كينز على حظر من المنظور الكلي حيث أن السير للدخل انخفاض الاستهلاك و الطلب الكلي و زيادة المخزون يؤدي إلى ظهور الكساد و تفاقم البطالة فالعمال عاطلون حسب مفهوم كينز لأن الطلب عليهم ليس كافيا لخلق فرص العمل المطلوبة و يرفض كينز قانون ساي الذي يستبعد الفائض في العرض و سيشرح كينز

استخدام مبدأ الطلب الفعال و يعني به تفاعل الطلب الكلي مع العرض الكلي و كل منه ا دالة في مستوى التوظيف و بالنسبة للطلب تعني هذه الدالة أن هذا الطلب يعتمد على مستوى التوظيف فكلما زاد توظيف العمال كلما زاد الناتج و الدخل و الإنفاق و بالتالي الطلب الكلي.

المطلب الثاني: ماهية التشغيل و سوق العمل:

إن للتشغيل معاني متعددة ومختلفة باعتباره محرك أساسي في تطوير وترقية الحياة الاقتصادية و الاجتماعية

أولاً: تعريف التشغيل : إن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمة الاجتماعية و على هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير و ترقية العمل و لقد حدد " مارك أوليفار " مفهوما دقيقا للتشغيل و الذي يعني به حسب تحليله عدة مفاهيم أهمها:

- استعمال جزء من عمل اجتماعي يقوم به الفرد و هذا مناسب لمنصب عمل و أيضا استخدام قوة العمل التي تتعارض مع البطالة و استخدام غير كامل و جزئي لقوة العمل و بالتالي فإن التشغيل يتعلق بتنظيم استخدامات قوة العمل على أحسن وجه ممكن, كما يشير مفهوم العمل إلى الطرق و الكيفيات و كذا الشروط التي تمكن من الولوج لمضمون و طبيعة العمل الممنوح كما هو كل جهد فكري أو جسماني يبذله العمال لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي".¹

- و هناك أيضا تعريف لـ " باتريك بولرو " : يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على الشغل , نظرا لتداخل بينمميزاته الفردية و للظروف المتغيرة لسوق العمل .

- تعرفه المنظمة الدولية للعمل على أنه: يكون شخص قابل للتشغيل عندما:

- يمكنه الحصول على منصب الشغل

- يحافظ عليه و يتطور في عمله و يتكيف مع التغير

¹ ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايد , البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برنامج تعديل هيكل الاقتصاد (حالة الجزائر) , ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2010 , ص 47.

- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أم تم تسريحه.¹

و يطلق عليه أيضا تعبير الاستخدامويضم القوى العاملة و يتمثل في الفئات التالية:

أولاً: تعريف القوى العاملة: يتحدد مصطلح القوى العاملة " la loir force " في نسبة السكان الذي يمكن توظيف طاقتهم في النشاط الاقتصادي كانوا يسهمون بالفعل في هذا النشاط و إنتاج سلع أم في توفير الخدمات أم على العكس من ذلك أكانوا قادرين أم راغبين في العمل و لكنهم لا زالوا يبحثون عن فرصة عمل.

ثانياً: الفئات التي يشملها الاستخدام:

1 - **العاملون:** و هم عبارة عن مجموعة الأشخاص من الجنسين و الذين بلغوا سن معينة خلال فترة مرجعية زمنية معينة و كانوا منتمين إلى أحد الفئات التالية:

أ - عاملون بأجر: و يخرج كل من:

- يمارسون العمل⁴ أي من كانوا يمارسون خلال الفترة الرجعية مقابل أجر نقدي أو عيني أو كلاهما.
- من لديهم وظيفة رسمية و أثناء الفترة المرجعية لم يكونوا في العمل , لكن على صلة وثيقة بصاحب العمل .

ب - العاملون لدى أسرهم بدون أجر: يرى العرف الدولي أن الفاعلين (العاملين) لدى العائلة بدون أجر, هم الأفراد الذين يعملون لدى ذويهم أكثر من ثلث (1/3) ساعات العمل العادية, إلا أن هذا التعريف يثير إشكالية كيفية تحديد كل وقت العمل أو ثلث وقت ساعات العمل المعتاد, فمثلا النشاط الزراعي و الذي يستوعب معظم هذه الشريحة من العاملين يتصف بأنه عمل موسمي و من ثم فإن تحديد وقت العمل العادي في النشاط الزراعي يصبح بلا مدلول, و يكفي معيار العمل لدى الأسرة لتصنيف هذه الفئة.

¹ ليليا بن صويلح , دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات , مذكرة ماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية , جامعة باجي مختار بعنابة , الجزائر 2002 - 2003 ص 124 .

اتساع و تمركز النشاط الاقتصادي المعتمد على النشاط الخاص, يوضح تطوير الفئة الخاصة بالعمالين بأجر مدى إقبال المشتغلين أو ابتعادهم عن العمل لدى الغير سواء كان القطاع العام أو الخاص.¹

2 - توزيع القوى العاملة:

أ - توزيع القوى العاملة حسب المهنة: المهنة هي العمل الذي يمارسه الشخص أثناء فترة معينة, و يعتمد توزيع الاستخدام (القوى العاملة) حسب المهنة على التفرقة بين المهن يتطلب إعداد علميا و مهنيا لمدة طويلة, و مهارة على مستوى عالي , بينما تتطلب المهن الأخرى مستويات أقل من المهارات , و بالتالي يتطلب إعدادا و تأهيلا أدنى من سابقتها.

ب - توزيع القوى العاملة حسب الحالة العملية: تضم الحالة العملية الحالات التالية:

- صاحب العمل

- عامل بأجر

- عامل لدى العائلة بدون أجر

- الملتحقون بمعاهد التكوين غير مدفعي الأجر

و يعطي هذا الصنف من توزيع الاستخدام صورة لعلاقات الإنتاج السائدة في المجتمع فهو يوضح نسبة تمركز المشتغلين حسب حالتهم العملية, و توضح لنا معرفة تلك النسب مدى انكماش أو توسع الفئة أما بالنسبة لباقي الفئات الأجراء.

ج - توزيع القوى العاملة حسب النشاط الاقتصادي: يعتبر هذا التوزيع عن درجة تطور البنيان

الاقتصادي في المجتمع و يمكن أخذ التصنيف الثلاثي المعتاد في الدراسات الاقتصادية , حيث يضم القطاع الأول الزراعة, الصيد , الرعي , و الصناعة الاستخراجية, و يمثل القطاع الثاني الصناعة التحويلية , بينما يشمل القطاع الثالث الخدمات التجارية , إذ يمكن التميي بين ثلاثة أنواع من التركيب الاقتصادي, في النوع الأول يكون القسم الأكبر من قوى العمل مشغلا بالقطاع الأول و في النوع الثاني تقل نسبة العاملين في القطاع الأول و ترتفع نسبة قوة العمل بالصناعة التحويلية و

¹مجلة العمل العربي، العدد 60-12، 1995 ص 185 .

الخدمات , أما في النوع الثالث فيستحوذ قطاع الخدمات على القسم الأكبر و يكون مركزا في الخدمات الحديثة التي تعتمد على المعلوماتية.

3 - سوق العمل :

إن التعرض لمفهوم سوق العمل خطوة هامة و ضرورية, نظرا لما لهذا المفهوم من أهمية و ارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم, و خاصة سياسة التشغيل ككل, و ذلك لأن سوق العمل هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف , أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال, الذي يبحث فيه العمال عن العمل و سوق العمل كما يرى منصور هو : " حصيلة مقابلة بين عرض و طلب العمل " و يمكن التنبؤ بالوضعية أو الحالة التي يكون عليها سوق العمل انطلاقا من طرفي المعادلة , العرض و الطلب , ففي حالة إذا ما كان العرض أكبر من الطلب فإن سوق العمل يشهد حالة من الإشباع و الانتعاش و العكس فإذا كان الطلب أكبر من العرض فإن سوق العمل يشهد حالة انكماش اقتصادي و بالتالي تراجع في وتيرة استحداث مناصب شغل جديدة.¹

المطلب الثالث: تفاعلات التشغيل

1 - علاقة التشغيل بالاستثمار و النمو: أثبت تاريخ التطور الاقتصادي وخاصة الأزمة المعاصرة بأن التكامل في التوظيف الأمثل للموارد و الرشادة في استخدام الثروات البشرية الطبيعية و المالية كان مفتاح النجاح في التنمية و التقدم و أن المجتمعات التي أجرت تر اكما كمي و نوعيا في ثرواتها هذه و استخدمته في تطوير رأس مالها البشري و الارتقاء ببحرائها و معارفها و علومها وخاصة التطبيقية هي التي امتلكت عناصر القوة و التفوق لتحقيقه قفزات نوعية في تقدمها وتسارعه بمعدلات كبيرة في كثير من جوانب الحياة و حقول المجتمع.

و نعتقد بأن ديناميكية التفاعل (النمو - الاستثمار - التشغيل) و فرت على الدوام عناصر الطاقة الحركية و المجددة للنشاط الإنتاجي و الخدمي , كما أسهم تطور كل منهم و انتظام العلاقة التفاعلية

¹ زنيخري جميلة، التكوين المهني وأهميته في الاقتصاد الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تيارت، الجزائر 2014 ، ص 54.

فيما بينهم بتوفير عوامل و شروط التطور الاقتصادي و الذي تولد المركب للمزيد من إنتاج المواد و لسلع والخدمات و الوظائف و فرص العمل و التشغيل و لقد كانت العلاقة تترابط بين التشغيل و النمو و الاستثمار بشكل طردي على الدوام و خاصة في المراحل الأولى لتطوير الرأسمال و ساهم اعتماد المدارس الكيترية في تحقيق هذا التطور المترابط و المتكامل و تمت مواجهة أزمات الكساد بالتشغيل. و ساهم بخلق فرص عمل و معالجة الأزمات الاجتماعية و الاقتصادية الناشئة عن النظام الرأسماليين و خاصة في فترة الحرب الباردة والصراع الإيديولوجي و السياسي بين المعسكرين إلا أنه مع ظهور المدرسة الليبرالية الجديدة و التخلي عن البعد الاجتماعي و هيمنة رأس المال المعلوم وتعاضم اعتماد الاقتصادات والوحدات الانتاجية و المؤسسات العملاقة على التكنولوجيات العالمية , و الأثمنة , و اختيار نموذج وحدات الإنتاج ذات الاستخدام المكثف للأيدي العاملة بدأت تبرز و تتم إجراءات تساهم في فرض تغيرات ملموسة في معادلة الترابط الطردي و ايجابي بين عوامل النمو و الاستثمار و التشغيل بحيث لم يعد بالضرورة أن الزيادة في نمو الاستثمار و خاصة على مستوى المنشأة أو القطاع الاقتصادي يقود إلى زيادة مضطرة في التشغيل و خلق وظائف جديدة و فرص عمل.¹

2 - التشغيل و علاقته بالجانب الاجتماعي: قادت هذه التطورات إلى ظهور مفردات و

مفاهيم خاصة بالتشغيل و سوق العمل و نشوء علاقة ليست طردية بالضرورة و بنفس التواتر و التصاعد فيما بين عوامل النمو و الاستثمار و التشغيل بل و أحيانا عكسية , كما ساهمت في اختلال أجر بعض السياسات الخاطئة الخاصة بالتشغيل و سوق العمل و بإدارة الموارد البشرية المتبعة في العديد من البلدان ذات التخطيط المركزي و كذا الممارسات البيروقراطية غير المسؤولة لإدارات مؤسسات القطاع العام في هذه البلدان و غيرها من بلدان اقتصاد السوق أيضا حيث جرت المبالغة في فتح أبواب التشغيل غير المنتج على مصراعيه و سواء إدارة القوى العاملة و إهمال تدريبها و إعادة تأهيلها بحيث لم يعد اعداد المستغلين و الزيادة في التشغيل تساهم في ازدياد النمو في رفع عائدات الاستثمار بل على العكس ساهم ارتفاع الإنفاق الإداري و على المستوى الوحدة الإنتاجية و أعاق هذا و

محمد بلقاسم بن بلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مساهم في الجزائر، ط 3 ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 95¹.

سياسات الجهات الوصية وبيروقراطيتها منذ نمو القطاع العام و إسهامه بالنمو الاقتصادي, و أثر سلبا على تنمية الموارد البشرية , و قيم العمل المنتج و الإبداعي و بذرائع الادعاء بفشل العمل و خسارته و عدم ربحيته و ضعف الكفاءة الإنتاجية و اختلال علاقة التشغيل بالعوامل الأخرى.

3 - التشغيل و علاقته بالجانب الاقتصادي: هاجمت الطواقم الاقتصادية الحكومية التأشيرة

بوصايا مؤسسات النيوليبرالية القطاع العام و البعد الاقتصادي و عملت على تخلي الدولة عن دورها الاقتصادي و تدخلها في سوق العمل و بعلاقات التشغيل و العمل قامت بتسريح العديد من العاملين في القطاع العام و المؤسسات العامة التي جرى خصخصتها معرضين للتسريح التعسفي الفردي و الجماعي دون أن يوفر فرصا جديدة و شبكات حماية اجتماعية لهم و لأسرهم و تحولت أعداد كبيرة من هؤلاء من الداخلين الجدد لسوق العمل إلى البحث عن موقع رزق داخل القطاع غير النظامي في الاقتصاد غير المنظم و ذلك بتشغيل أنفسهم ذاتيا في أعمال هامشية أو الاستفادة من تعويضات التسريح و القليل من القروض لتمويل مشاريع لأنفسهم في إطار مؤسسات صغيرة الحجم, أو المتوسطة بالتعاون مع الغير , وقد لوحظ مؤخرا تنمي وزن الاقتصاد غير المنظم و احتوائه و تشغيله لأعداد كبيرة من قوى العمل بجانب القطاع العام و الاقتصاد المنظم.

و في هذا السياق برز التأكد من التمييز بين العمل الكمي و العمل الكيفي و بين العمل المباشر و تحت سلطة العمل أو ممثلة من خلال عقد عمل فردي أو جماعي و بين عمل غير مباشر و تحت سلطة و إشراف طرف ثالث يعفي رب العمل الأصلي من تبعات التزامات هذا التشغيل تجاه العاملين و جرى تسليط الضوء على الفصل بين التشغيل الاقتصادي المنتج و الاقتصاد الاجتماعي الذي جرى اعتباره شكل من أشكال البطالة المقنعة و أنه يتحمل جزء من مسؤولية خضوع مؤسسات القطاع العام لأعباء تعيق نجاحها أو تخفف من ربحيتها و اهتم البعض بطبيعة التشغيل هذه و بالأجور المنخفضة جدا للعاملين في القطاع العام بأثما يحولان شركات القطاع العام المجر سدة لرأسمالية الدولة إلى محطة تفرغ الفقر و البطالة المقنعة و مبادرات و ابداعات المنتجين و الفنيين من العاملين المرتبطين بأعداد من التجار و الوسطاء المتعاملين بمنتجاتها.

المبحث الثالث: تطور العلاقات بين التكوين المهني و سياسة التشغيل

اهتم الاقتصاديون الأوائل بالتكوين, وصولا إلى النظريات الحديثة لسوق العمل و التي قامت على أساس تحليل أكبر للتكوين المهني و الذي يعتبر أحد أهم أنواع سياسة التشغيل.

المطلب الأول: مفاهيم حول سياسة التشغيل

تختلف تعاريف سياسة التشغيل و ذلك حسب المدارس المختلفة و كذلك حسب الأنظمة الاقتصادية و فيما يلي بعض التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل.

1- تعريف سياسة التشغيل:

تحتل قضايا التشغيل بأهمية كبيرة من منطلق تركيزها على الموارد البشرية و لا يقتصر هذا الاهتمام على المستوى المحلي بل يمتد إلى المستوى الدولي بحيث اتخذ هذا الاهتمام مجالا واسعا يرتبط بمفهوم التنمية الاقتصادية حيث تعرف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية (OCDE) سياسة التشغيل في مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان و تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنسان حيث تشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية و التي موضوعها سوق الشغل.¹

و يقصد بسياسة التشغيل كذلك " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل", أفرادا كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة و خاصة, عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين و تعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي و الاجتماعي القائم و نظرتة للعمل و حق المواطن فيه.

¹ مولاي لخضر عبد الرازق، تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2000-2001، ص 194 .

كما تعرف سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان الناشطين الذين هم في العمر الإنتاجي , سواء أكانوا عاملين أو عاطلين عن العمل.¹

و سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج أو الأجهزة التي أنشئت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل , من خلال نشاط منظم للشخص البطل بكسبه وصفا اجتماعيا و ماليا تحت مظلة الأجهزة البرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم الشباب.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية.
- برنامج عقود ما قبل التشغيل.
- الشغل المأجور بمبادرة محلية لتشغيل الشباب.
- الشبكة الاجتماعية .
- برامج الأشغال ذات المنفعة العامة لاستعمال المكثف لليد.
- مشروع الجزائر البيضاء.
- مشاريع صندوق الزكاة.
- محلات التجارية لفائدة الشباب البطل موزعة عبر البلديات

و لما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد , يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل هما :

¹ بلقاسم سلاطية , التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر , رسالة دكتوراه دولة في علم التنمية, معهد علم الاجتماع , جامعة قسنطينة , الجزائر 1995-1996 ص 61 .

- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي: التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض و الطلب , في سوق العمل , وبهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.
- سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي: يعتبر العمل مصدرا لكل القيم و حقا لكل مواطن , بل أنه واجب عليه , و يجب على الدولة التدخل في توفير فرص العمل لإفراد القوى العاملة الراغبين فيه, مع ضمان حرية الاحتط و الاستقرار إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف النظرة لعملية التشغيل و التي يقصد بها استخدام القوة العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية الإنتاجية أو الخدمة ففي الوقت تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدف في حد ذاته.

المطلب الثاني: أنواع و أهداف سياسة التشغيل:

أولاً: أنواع سياسة التشغيل: من بين السياسات الاقتصادية للتشغيل نذكر منها :

1 - سياسة تحسين جانب الطلب في سوق العمل: و تهدف هذه السياسة إلى زيادة فرص العمل من خلال ما يلي:

أ - سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة: تعتبر هذه الأخيرة إحدى الآليات لتوفير المزيد من فرص العمل حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في الكثير من الدول المتقدمة , و من بين وسائل تقديم المساعدات الفنية كالتدريب و الأجهزة و الاهتمام بتسويق منتجات الصناعات الصغيرة و المتوسطة.¹

ب - سياسة تحسين مناخ الاستثمار: وهذا باستعمال أدوات السياسة النقدية و المالية كاستقرار سعر الصرف، خفض سعر الفائدة و التحكم في الإنفاق الحكومي وخفض عجز الموازنة العامة و تخفيض التضخم و تطوير أسواق رأس المال... إلخ

¹ مولاي لخضر، تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 200 .

ج برنامج التشغيل في قطاع الخدمات: يتمثل في تصميم برامج للمتطلين في قطاع الخدمات من خلال ما يسمى برامج العمل الجماعي.

2 -سياسة تحسين الكفاءة جانب العرض: تستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصوصيات القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل و تتفرع الى :

أ -سياسة التدريب: تعتبر كسياسات تأهيل قوة العمل و تحسين الكفاءة في العرض و يتوقف نجاحها على الوصف الدقيق للمتطلين و خصائصهم و يكون التدريب في أماكن حكومية أو خاصة.

ب -سياسة التعليم: تعد من أهم عوامل تحسين المهارات و قدرات قوة العمل و من ثم فإن تطور و تكييف سياسات التعليم يعد عاملا أساسيا بتقليص البطالة الهيكلية.

ج -سياسة تقديم إعانات مالية للمتطلين وأصحاب العمل: تقديم منح للمتطلين اثناء فترة تعطلهم حتى التحاقهم بسوق العمل.

د -سياسة الاستقرار الوظيفي: يتمثل في تحقيق و تشجيع الاستقرار الوظيفي و خفض دوران العمل و تخفيض عقود العمل المؤقت, و من بين أدواتها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

هـ تحسين نظم المعلومات لسوق العمل: تهدف إلى إحداث مقابلة بين جانبي العرض و الطلب في سوق العمل أي التوفيق بين الوظائف الخالية و الباحثين عن العمل و من بين أدواتها تطوير البنية التحتية لسوق العمل , اقامة معارض تساعد على التقاء عارضين العمل و الباحثين عنه, و تكوين مؤسسات مسؤولة عن توفير خدمات التوظيف.

ثانيا: أهداف سياسة التشغيل : نذكر منها:

1 -مضاعف فرص العمل: إن الهدف الأساسي لسياسة التشغيل هو مضاعفة فرص العمل كما و نوعا ما يحقق تقليص حجم البطالة و القضاء على الفقر على أن يستوفي المنصب المستحدث شروط العمل اللائق و الأجر العادل و عدالة الفرص للجميع وأن تساهم هذه المناصب في زيادة القيمة المضافة الكلية, و كذلك فإن تقييم الفعالية يتم على الأقل من خلال اعتبار هذه المؤشرات و نظرا

لهذه الأخيرة التي منها الكمي و منها النوعي فإن التقدير يستند على نوعين من مرجعيات البيانات الإحصائية المتعلقة بالتشغيل و توزيعاته من ناحية و الاستنتاجات المثبتة على التحقيقات و الملاحظات من ناحية أخرى و بالتالي فلن تقديرها سيء لكنه يعكس الحقيقة إلى حد كبير و نذكر من بين هذه المؤشرات مؤشر العمل اللائق و مؤشر الأجر.¹

أ **مؤشر العمل اللائق**: يدل العمل اللائق الذي يسند عليه مؤشر العمل الدولي, هو الفرض الأول للمنظمة حيث في هذا الصدد وضع مكتب العمل الدولي أجندة من أجله تقوم على فكرة أن العمل هو مصدر الكرامة الشخصية.

ب **مؤشر الأجر العادل**: يجسد الابتعاد على الأجر العادل المستمد من مبدأ السعر العادل عينا اجتماعيا جليا حيث يولد شعور بالاحتقار لدى الأجير و المقصود بالأجير الأجر العادل كما جاء في كتاب طريق العبودية للاقتصاد الشهير هو أما السعر أو الأجر المعتاد المعروف أو ذلك الذي تحصل عليه في حالة عدم وجود احتكار.

2 **خلق مناصب أكثر إنتاجية**: حيث أنه يتم إنشاء وظائف أو توليد مناصب شغل ذات مردودية أكبر مما تتحقق زيادة في مداخيل المجموعات المحرومة و استخدام كفاءة لقدرات العمال و كذا اشترك كل فرد في الحالة الاقتصادية للمجتمع.

ويمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في:

- 1 -زيادة حجم الناتج القومي و رفع مستوى الفعالية الصناعية و الاقتصادية
- 2 -رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد
- 3 -توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد قوة العمل المتاحة
- 4 -الرغبة في العمل من أجل الكسب
- 5 -توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة و الباحثة عنه

¹ رحيب حسني, سياسات التشغيل في الجزائر, تحليل و تقييم بحوث اقتصادية عربية العددان 61-62, 2013, ص 24 .

- 6 - استقوار العملو يقصد به دوام استخدام العامل في عمله و التقاصات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق نهاية العامل من الفعل التعسفي.
- 7 -تنظيم أساليب و مواعيد إدخال التحسينات الدقيقة بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها.
- 8 -تكوين و إعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني و مهارة عالية لأداء أفضل
- 9 -تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني و التشريعي الذي تحدده مراسيم و تشريعات العمل لكل دولة.

المطلب الثالث: علاقة التشغيل و التكوين المهني:

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى و يبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأيير و رداءة في التسيير و نقص في الانتهاج و إفلاس كثير من المؤسسات و في هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني:

1 - **تكوين خاص:** موجه لسد المؤسسات الاقتصادية و الصناعية من الربي العاملة المدربة و المؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

2 - **تكوين عام :** في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو الخاص , بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطارالمبادرات الحرة و هذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل.¹

و من هنا يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية , خاصة و نحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي يتقلص فيه دور القطاع العام و سينحصر دور الدولة في رسم سياسة العمل للتشغيل و تحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو

¹ رواب عمار، التكوين المهني والتشغيل، المجلة الأكاديمية الاجتماعية، جامعة بسكرة، العدد 05، 2011، ص 72

الاقتصادي من جهة , وتوفير مناصب من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤولياتها في تنظيم و توجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مشغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل.

و مهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني, فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو الخاص و إذا كانت العلاقة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل غير واضحة المعالم و غير مبنية على أسس عقلانية فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية و حزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص و الدقة في تقسيم العمل و الجودة في الإنتاج و لا مجال فيه للرداءة و اللامبالاة.

يمكننا القول أن التكوين المهني على السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة و التكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق¹ وغيرها فإن إحداث تنمية اقتصادية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيين الأول يكمن في توفير الجانب المادي أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية و عليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار و إعداد تأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل و العنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة و مزودة بالمهارة و المعرفة اللازمة في عملية التنمية.

و من هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني و التنمية , فكلما كان التكوين المهني جيد, كلما كانت التنمية جديدة و ناجحة , و العكس صحيح , لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل و التكوين المهني يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات التالية من أجل ذلك:

1 - مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

¹ على غربي و آخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 211.

- 2 -يشكل التكوين المهني الهدف و الوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد و تشغيل الآلة و توزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة , و هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.
- 3 -إن العلاقة العضوية بين التكوين و التنمية, و ذلك أن تقرير العمل التنموي و تحقيقه ينشأ بموجب اشتراك جميع الأفراد في جميع مراحل العمل التنموي و هذا لن ينجح إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم و طبيعة العمل و المرحلة.
- 4 -بدون تكوين كافي لليد العاملة في جميع المجالات الإنتاج و الإدارة و الخدمات ستكون الإنتاجية و العلاقات الاقتصادية و الاجتماعية في المستوى ،الابعاد و الوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.
- 5 -ضرورة الترابط بين التكوين و متطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها بتعثر في طريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة المستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة الثانية.
- 6 -يسمح التكوين ليتحول السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ.

خلاصة الفصل الأول:

خلاصة لهذا الفصل فإن التشغيل و التكوين عنصران متلازمان و متكاملان بحيث أن نجاح عملية التشغيل مرهونة بوجود كفاءة للعامل البشري في المدى الطويل الذي يعتمد بشكل رئيسي على عمليات التكوين المتواصلة المستمرة على مدى الحياة المهنية لجميع الموارد البشرية في كل المنظمات باختلاف أنواعها.

ف عملية التكوين المهني أصبحت حتمية و ليست مسألة اختيارية، التكوين المهني استثمار جيد إذا توفرت منهجيات الربط مع سوق العمل ووجود شبكة معلومات تساهم في اختيار الأفراد للتخصصات المطلوبة.

الفصل الثاني

التكوين المهني في الجزائر بين التشغيل والمساهمة
في التنمية الاقتصادية

تمهيد:

لقي قطاع التكوين المهني اهتماما وعناية كبيرة في كل دول العالم، خاصة في العشرية الأخيرة وهذا على اعتبار أنه الركيزة الأساسية التي بني عليها ازدهار وتقدم المجتمعات المختلفة.

وفي هذا الاتجاه نجد أن التاريخ الاقتصادي للجزائر يرسم لنا سبلا كثيرة لعدة تجارب خاضتها الحكومة في مراحل زمنية مختلفة للنهوض بالاقتصاد الوطني، والقضاء على المشاكل والعراقيل التي ضلت محور الاهتمام الأكبر بصدها عن إعاقاة عملية التنمية الاقتصادية، فكانت الركيزة الأساسية موجهة نحو الصناعات الثقيلة والمحروقات عبر الاستثمارات العمومية، وحقت بذلك نسبة أرباح معتبرة وتطورا ملحوظا. إلا أن ذلك لم يكن في المستوى المطلوب بسبب الاعتماد على تصدير المنتج الواحد والتأخر عن الميكانيزمات الجديدة للتكنولوجيا الحديثة، إضافة إلى النمو الديمغرافي وانتشار البطالة خاصة في فئة الشباب. وعلى اثر ذلك قامت الجزائر بسلسلة إصلاحات اقتصادية جديدة تضمنت اصلاح المنظومة التكوينية والاهتمام بتكوين الشباب مهنيا في مجالات مختلفة ومنحهم المهارة والخبرة الكافية لتمكينهم من الوقوف أمام متطلبات العصر الحديث ودمجهم في الشغل والإنتاج بواسطة الاستثمارات الصناعية والتجارية والحرف التقليدية، وعدم الاعتماد على القطاع الفلاحي فقط.

ومن هنا يرى الاقتصاديون أن استغلال الموارد البشرية بشكل أحسن هو أفضل قرار لإنعاش الاقتصاد والإزدهار مثلما تسير عليه الدول المتطورة الآن.

وعلى هذا الأساس من خلال هذا الفصل سنحاول أن نتطرق للمباحث التالية:

- المبحث الأول: تطور نظام التكوين المهني في الجزائر.
- المبحث الثاني: الوضعية الراهنة لنظام التكوين المهني.
- المبحث الثالث: تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل

المبحث الأول: تطور نظام التكوين المهني في الجزائر

لم يكن قطاع التكوين المهني في الجزائر بمعزل عن التحولات التي شهدتها مختلف القطاعات الأخرى، حيث أن الإصلاحات التي مست هذا المجال تدرج في نطاق انفتاح الجزائر على العالم الخارجي وضرورة مسايرة المناهج العالمية.

المطلب الأول: تطور التكوين المهني في فترة ما قبل الاستقلال.

في سنة 1867م فتحت مدرسة الحرف والصنائع، حيث خصصت لمنطقة القبائل وبعد خمس سنوات من فتحها تم غلقها بدعوى أنها تمد يد المساعدة لثوار المنطقة.

وفي سنة 1881م وضع مشروع لبناء عدة مدارس ولائية للتكوين المهني في الميدان الفلاحي حيث ظهرت مدرسة واحدة بالجزائر العاصمة، خصصت لتعليم أبناء الجالية الأوروبية وكان السبب في اقتصرها على تكوين هذه الفئة دون غيرها من الفئات الأخرى، يعود إلى تخوف المعمرين من تكوين يد عاملة ماهرة من الجزائريين قد تتحكم في يوم ما في ميدان الفلاحة وحتى الصناعة.

وبالتالي لجأ المحتل الفرنسي الى سياسة التجهيل واستئجار الشباب الجزائري في الضيعات والحقول مقابل أجور زهيدة، لذلك ارتبط نظام الأجور في الجزائر بمرحلة الاحتلال الفرنسي وعندها بدأت الطبقة العاملة تتشكل في الجزائر وخاصة بين سنتي 1850 – 1880 م.¹

فقد اضطرت السلطات الفرنسية، نظرا لنقص اليد العاملة الفرنسية إلى تكوين يد عاملة جزائرية بشكل محدود جدا والسماح لها بالعمل في المصانع والورشات الفرنسية بالجزائر أو فرنسا.

كما سمحت بإدماج بعض الجزائريين في نظام التعليم التقني، ترقبا لأزمة 1929م والحرب العالمية الثانية، مما دفع بالاحتلال الفرنسي الى الاهتمام ببعض الصناعات والتأكد من الأهمية القصوى للجزائر في الاقتصاد الفرنسي.

¹ محمود زواوي، واقع مدارس التكوين المهني وأثره في الصناعة الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، الجزائر 1983-1982 / ص ص 26، 25.

وفي سنة 1946م كانت قضية توظيف الشباب الجزائري المتكون، قضية درست وانتهى النقاش حولها، لكن التخصصات التي سمحت بها فرنسا للشباب الجزائري محدودة جدا حيث استمر الوضع على هذه الوتيرة حتى سنة 1959م، حيث تم إدماج برنامج عام وشامل للتكوين المهني ضمن مشروع قسنطينة.¹

" وكان يشتمل قطاع التكوين المهني بالجزائر خلال الاحتلال الفرنسي فرعين أساسيين: (التعليم التقني والتكوين المهني) الأول أنشئ سنة 1935م لكن لم تخصص له ميزانية تسيير إلا في سنة 1947م ضمن ميزانية التجهيز والتسيير التابعة لجهاز التربية الوطنية، أما الفرع الثاني أيضا لم يكن الجزائريين على علم به ولا حتى الغاية من إنشائه إلى غاية 1949م أصدر مرسوم ينص على إعطاء تكوين مهني للفرنسيين أولا، أما الجزائريين فسمح لهم بتحسين مستواهم المعيشي فقبل 1954م لم يكن يوجد ولا جزائري واحد يتابع التكوين ولم يسمح لهم بذلك عدا في المناطق التي كان أغلب سكانها من الفرنسيين".²

فالتكوين المهني له مراكز منها مستقلة ذاتيا وكانت مخصصة لتكوين الشباب من أجل تحقيق الإشباع المهني، ومراكز المنشآت الصناعية التي تهدف إلى زيادة الإنتاج فقط وتكوين الأفراد مهنيًا حول كفاءات استعمال وإدارة الآلات لا غير وهناك أيضا مراكز النقابات المهنية، فهذا النوع لا يختلف عن سابقه من حيث التكوين لإعطاء الشباب تكوينًا بسيطًا المهدف الأساسي منه استغلال اليد العاملة الجزائرية ابشع استغلال.

وفي الجدول الآتي رقم 2-1 يبين عدد المتكونين الجزائريين سنتي: 1946-1954م

السنة	عدد المتكونين	السنة	عدد المتكونين
1946	155	1951	1256
1947	620	1952	1312
1948	691	1953	1812
1949	1089	1954	2149
1950	1049		

المصدر: Mostapha Boutefnouchet

¹ محمود زواوي، واقع مدارس التكوين المهني وأثره في الصناعة الجزائرية، مرجع سبق ذكره ص 28.
² محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مساراتها في الجزائر ج 1، الساحة المركزية بن عكنون، ر.د.م. ج الجزائر 1999م ص 129.

من خلال هذا الجدول يكون العدد الإجمالي للمتكوينين 1027 متكونا، في هذه الحالة تشير الاحصائيات إلى أن نسبة المتكوينين الجزائريين " تعادل 55 % من مجموع المتكوينين ككل، أما المهن التي كان الشباب الجزائري يوجه إليها في التكوين هي: المناجم والبناء الريفي".

الملاحظ أن نسبة المتكوينين الجزائريين في الجدول السابق رقم 1 كبيرة فاقت النصف فالسبب في ذلك أن طبيعة المهنة التي يوجه إليها المتكون شاقة ومتعبة وفيها قدر كبير من الخطورة فالغرض منه تكوين يد عاملة جزائرية رخيصة، في حين أننا نجد نسبة المتكوينين الجزائريين في المهن ذات التقنية العالية لا تتعدى 2 % فقط. وهذا دليل واضح على استغلال اليد العاملة الجزائرية ومحاولة ابعادها عن المجالات التقنية والفنية ذات المستويات العالية من المهارة والخبرة، من أجل أن تحتفظ السلطات الفرنسية بسيطرتها على مختلف المجالات وحتى في مجال الثقافة والفكر.

المطلب الثاني: تطور التكوين المهني في فترة الاستقلال:

يتبين من خلال ماسبق أن التكوين المهني في الفترة الاحتلالية كان مجرد عملية تهدف إلى تحضير وإعداد عمال يدويين في الأعمال الثقيلة كالبناء والمناجم بعد الاستقلال وبعد الاستقلال اتضح أن هذا الأسلوب لا يتلائم والوضعية الراهنة للبلاد آنذاك مما دفع إلى وضع تكوين مهني للكبار.

وهكذا ظهر نموذجان للتكوين المهني الأول يتمثل في: التعليم التقني للنظام المدرسي الكلاسيكي. والثاني يتمثل في: التكوين المهني للكبار ذوي الخبرة المهنية، فهذا النموذج الأخير والذي يسمى أحيانا بالتكوين المهني السريع يهدف بالدرجة الأولى إلى حل مشكلة البطالة إلا أنه واجه عدة مشكلات في المرحلة الأولى خلال الفترة الممتدة ما بين 1962 - 1966م ومن بين هذه المشكلات أغلق بعض المراكز التكوينية نتيجة مغادرة الإطارات الأجنبية التي كانت تتولى مسؤولية التكوين والأعداد إلى جانب الاهتمام بالأمية والمهجرة.¹

ويمكن تتبع سيرورة التكوين المهني بالجزائر إبان فترة الاستقلال من خلال المخططات التنموية التي مر بها الاقتصاد الوطني.

¹ أحمد هني، الجزائر المستقلة، د.م.ج. الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، 1991، صص 22-23.

1-المخطط الثلاثي (1967-1969):

يهدف هذا المخطط إلى بناء قاعدة تحتية للاقتصاد الوطني الجزائري وهذه القاعدة تمت من خلال شق الطرقات وتأمين بعض الاستراتيجية فيه(الاقتصاد الوطني الجزائري) ¹ ومحاولة جس النبض في تغيير علاقات الانتاج.

حيث جعل برنامجا للتكوين المهني يتوافق ومتطلبات البلاد و تقرر إنشاء (249) فرع جديد. لرفع قدرة التكوين على استيعاب (10600) متكون، غير أن النتائج لم تكن مرضية لعدم وجود جهة مسؤولة عن التكوين المهني، إذ كانت تديره عدة جهات (وزارات) لم يكن بينها أي تنسيق أو تشاور.

2-مخططات الرباعين(1970-1973 و 1974-1977):

كان الهدف من هذين المخططين الرباعين إرساء قاعدة صناعية ثقيلة من خلال إنشاء المركبات الصناعية الكبرى كمركب الحديد والصلب بعنابة، و مركبي تجميع الغاز الطبيعي بآرزيو وسكيكدة، إضافة إلى توسيع وحدات إنتاج وإيجاد صيغ التكامل فيما بينها على مستوى المركب نفسه أو بين المركبات بشكل عام . أما من حيث التكوين المهني فقد كان إنشاء تلك المركبات طلب اليد العاملة لسد الاحتياجات اللازمة "ففي سنة 1965 كان عدد المتكونين لا يتجاوز (8000) متكونا في حين ارتفع هذا العدد ليبلغ 39300 متكونا سنة 1975".

وبعد سنتين من ذلك تم استبدال وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بوزارة العمل والتكوين المهني وتهدف إلى مايلي:

- 1 وضع مخطط بيداغوجي للتكوين المهني يتماشى والطلبات المستمرة للمؤسسة الوطنية.
- 2 إتباع سياسة معينة خاصة بالتكوين المهني تفتح المجال للشباب في التكوين مما يشير إلى أن الجزائر منذ السبعينات عملت على تكوين يد عاملة تكون قادرة على دفع المشروع التنموي الاقتصادي نحو الأمام في ظل النظام الاشتراكي لتسيير المؤسسات والاقتصاد الوطني الجزائري بصفة عامة.

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، مرجع سابق، ص 329، 325

3- مخطط الخماسي الأول (1980-1984):

لقد كان من بين الاهداف التي يبعي إليها هذا المخطط تحسين وضعية الشباب الذين يشكلون نسبة 78% من مجموع السكان الذين طردوا أو توقفوا عن الدراسة ، ربما لأسباب اقتصادية بالدرجة الأولى قصد توفير أماكن لهم بمراكز التكوين المهني حيث تم احتواء نسبة 50 % منهم في اواخر سنة 1984.¹

وفي الجدول رقم 2-2 أدناه يبين احتياجات مراكز التكوين المهني خلال المخطط الخماسي الأول (1984-1980)

الفئات	العجز بـ %	الاكتفاء بـ %	المجموع بـ %
عمال مهنيون	43 %	57 %	100 %
تقنيون	72 %	28 %	100 %
تقنيون سامون	85 %	15 %	100 %

المصدر : Mostapha Boutefnouchet

من خلال هذا الجدول أعلاه يتضح العجز الكبير في التقنيين السامين والتقنيين، مما يشير إلى نقص الإطارات المؤهلة تتولى مهمة التكوين المهني بالجزائر، هذا بدوره يكون بمثابة لبنة في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يؤدي إلى التبعية في استعمال الخبرة الأجنبية قصد سد العجز والاحتياجات إلى مثل هذه اليد التقنية في البلاد.

3 المخطط الخماسي الثاني (1985-1989):

لقد سطر هذا المخطط برنامجا لتوفير (70000) منصب في مجال التكوين المهني فقد ركز على إعطاء أهمية كبيرة للجانب التقني لتغطية العجز المسجل في المهندسين والتقنيين الماليين والمسيرين والعمال المهنيين حيث في سنة 1989 خصص 8.64 مليار دينار جزائري للتربية والتكوين أي نسبة 26 % من تكاليف قطاع الهياكل الأساسية كما ركز على ضرورة مراجعة برامج التعليم والتكوين المهني لتكييفها واحتياجات التنمية الوطنية للأيدي العاملة والتفضيلات التي تعبر عنها ومن ثم زاد الاهتمام بالتعليم التقني فالتكوين المهني يحتل مكانة أساسية ضمن أولويات المخطط الخماسي ويعتبره شرطا أساسيا لتحكم في التسيير وتحقيق أهداف

¹ محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ط 1، مرجع سبق ذكره، ص330

الفعالية الاقتصادية في مجالات الاستثمار والإنتاج ومن بين الأهداف التي يسعى إليها هذا المخطط هي التكوين بصفة عامة وذلك " برفع معدل التسجيل المدرسي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين (6) سنوات إلى (13) عاما من 71.2 % إلى 78 % وذلك تطبيقا للديمقراطية التعليم، كما تمت فيه أيضا عملية تعميم التعليم الأساسي ببرامج متنوعة تمهيداً للتلميذ فرصة التوجه إلى تخصصات متعددة سواء في التعليم الثانوي العادي أو في التعليم الثانوي التقني أو في التكوين المهني "فالقدر البيداغوجية الإجمالية لجهاز التكوين المهني باستثناء عمليات التحسين تقدر بـ (242600) مقعد منها (96000) مقعد في الهياكل التابعة للوزارة المكلفة بالتكوين (54100) مقعد في الهياكل التابعة للقطاعات الاقتصادية والمؤسسات العمومية و (75000) منصب لمهنيين إلى جانب (17400) منصب تكوين عن بعد ورغم أن هذه السعة تبدو كبيرة الحجم إلا أنها لا تمثل سوى 25 % من الطلب على التكوين المهني بالجزائر فالعجز الواضح في توفير مناصب التكوين كافية لتفسر لنا حدة التوتر الذي يعاني منه الشباب المتسرب من مرحلي التعليم الاساسي والتعليم الثانوي وهنا يجب الإشارة إلى أن الطلب على التكوين المهني في ارتفاع متزايد مع الزمن ويرجع ذلك للنمو الديمغرافي بالجزائر والنسبة العالية للفئة العمرية (15-24 سنة) المعنية بالتربية والتكوين... فالنسبة العالية للنمو الديمغرافي بالجزائر والتي تقدر بـ 3.2 % سنويا تجعل التقديرات تشير إلى أن فئة (15-24 سنة) تشمل 20.5 % سنة 2000 أي حوالي (7000000) من مجموع السكان.

المطلب الثالث: تطور التكوين المهني في فترة ما بين 1990 إلى يومنا هذا .

أولا: التكوين المهني 1990-1999 (الإصلاحات):

تتميز هذه الفترة بإعداد مخطط للإصلاح يرمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين حتى يتسنى له التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية و الاجتماعية التي شرعت فيها البلاد والمتعلقة بما يأتي:

- تحديد دور الدولة ومكانتها في الوظائف الاستراتيجية للتخطيط والتسيير ومن جهة أخرى تم تحديد دور المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات للتدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين على مختلف المستويات.¹

- منح فرصة إنشاء مؤسسات للتكوين في القطاع الخاص.

كانت شبكة التكوين سنة 1999 تتكون من 439 مركز للتكوين المهني 90.3% و 201 ملحقة تابعة لها، 41 معهدا وطنيا متخصصا في التكوين (8.43%) 6 معاهد للتكوين المهني (1.23%) وبين توزيع القدرات البيداغوجية حسب نوع المؤسسة، إن هذه القدرات تتمركز بنسبة تفوق (88%) على مستوى مراكز التكوين المهني والتمهين.

وقدرت نسبة التطور الإجمالي لقدرات الاستقبال بـ(6.6%) سنويا خلال الفترة الممتدة بين 1992-1999 غير انه يلاحظ أن قدرات المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني المخصصة لاستقبال الراسبين في امتحان البكالوريا ومعاهد التكوين المهني المتخصصة في الاطارات وإعادة تأهيلهم، قد انخفضت خلال الفترة الممتدة بين 1995-1998 .

لقد تم تحويل معهدين متوسطين للتكنولوجيا المتخصصة في الزراعة (ITMAS) وخمسة مراكز للتكوين والإرشاد الزراعي (CFVA) تابعة لوزارة الفلاحة، لقطاع التكوين المهني كما تم تحويل المعهد التكنولوجي التابع لوزارة التجارة لنفس القطاع .

ثانيا: التكوين المهني من 2000 إلى يومنا هذا (الواقع والآفاق).

إن الوضعية المالية المتميزة التي عرفتها الجزائر منذ 2000 بفضل الارتفاع المحسوس في أسعار المحروقات أدت بأصحاب القرار الاقتصادي إلى تخصيص موارد مالية ضخمة لدعم النمو الاقتصادي وتغطية برامج التجهيز العمومية والبنية الأساسية، برنامج دعم النمو الاقتصادي من 2001 إلى 2004 برنامج خاص

¹ حياة قويدر، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص ص 60-62

بولايات الجنوب، برنامج خاص بولايات الهضاب العليا، برنامج تكميلي لدعم النمو الاقتصادي 2005-2009 برنامج الاستثمار العمومي 2010-2014.¹

تقوم هذه الإستراتيجية على النم وذج الكتري البسيط فمن أجل امتصاص البطالة اتخذت السلطات العمومية بواسطة مختلف البرامج التي اطلقت منذ سنة 1999 بإنشاء الطلب مع وضع سياسات ميزانية وجبائية ونقدية وإيرادية، وفي الواقع فإن العلاقة بين التكوين والتنمية ينبغي أن تؤدي على المدى الطويل إلى تحسين التشغيل، وفي حالة اقتصادنا المتميز باللجوء المكثف إلى الاستيراد من أجل تلبية الطلب الداخلي فإن الارتباط مع الطلب الكلي للاستهلاك الداخلي والاستثمار أ صرح مقناويا/ وبالتالي فإن أثر هذه السياسة ظل محدودا باستثناء بعض القطاعات هي:

للادارة التي تزايد عدد مستخدميها بمعدل ثابت سبب النقص السابق في مجال تأطير الجماعات المحلية، ولكن أيضا سبب تزايد كمي في مختلف المصالح العمومية : كالصحة والتربية والأمن ... إلخ .

-قطاع البناء والأشغال العمومية بسبب المشاريع الضخمة التي تضمنتها برامج الاستثمار العمومية (التجهيزات العمومية، السركن، هياكل الطرقات، والسكة الحديدية، السود...)

-تجدر الإشارة إلى أن الاستثمارات العمومية والخاصة الموجهة لقطاعات المحروقات والاتصالات السلوكية واللاسلكية والصناعة الصيدلانية لا تغطيها عروض القطاع العمومي للتكوين المهني.

وفي الآونة الأخيرة تم وضع مخطط تنموي من أجل ربط التكوين المهني مع سوق العمل حيث شهدت هذه المرحلة التحاق ما يقارب 87 من خريجي المنظومة بمناصبهم.

1 ضيف زين الدين وشيناز سامية، التكوين المهني كنظام لتنمية مهارات الكفاءة الاجتماعية، الملتقى الوطني حول استراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، جامعة المسيلة، الجزائر، 23، 24-04-2012، ص 75

المبحث الثاني: الوضعية الراهنة لنظام التكوين المهني في الجزائر.

إن الاطار المؤسساتي والإطار القانوني بالإضافة إلى مصادر التمويل وشبكة المؤسسات كلها تمثل معطيات أساسية من أجل فهم وتحليل الهيكل الحالية لنظام التكوين المهني.

المطلب الأول : الاطار التنظيمي المؤسساتي والقانوني للتكوين المهني في الجزائر.

أولاً: الإطار الإداري للتكوين المهني :

ويشمل الادارة المركزية ومديرية التكوين والتعليم المهنيين بالولاية .

1 الإدارة المركزية : الادارة المركزية هي وزارة التكوين والتعليم المهنيين ويمثلها على المستوى المحلي (الولاية)

هيكل لا مركزي هو مديرية التكوين المهني، ووزارة التكوين والتعليم المهنيين مكلفة " بإعداد العناصر السياسية الوطنية التكوينية المهنية ويراقب تتابع وتراقب تنفيذها طبقا للقوانين والتنظيمات سرارية المفعول من

صلاحيات وزير التكوين والتعليم المهنيين المحددة بالمرسوم 03-87 المؤرخ في 3 مارس 2003".¹

لها علاقة بمجال دراستنا :

- يقوم بتنشيط وتنسيق ضبط النظام الوطني للتكوين والتعليم المهنيين.
- يقوم بإنشاء نظم المعلومات والتسيير والتقييم والمراقبة لحاجات القطاع.
- يسهر على تكييف التكوين والتعليم المهنيين مع متطلبات سوق العمل وتشجع كل الاجراءات الكفيلة بتحسين النوعية.
- يسهر على تكافؤ الفرص للاتحاق بالتكوين والتعليم المهنيين.
- يحدد ويسهر على ترقية علاقات التأزر بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاعات الاقتصادية الهادفة خصوصا إلى تطوير التمهين وأنماط التكوين التناوبي الأخرى والتدريب في الوسط المهني للمعلم بالسهر على تطوير شبكة المؤسسات طبقا للأهداف التي تنشدها الحكومة في مجال تهيئة الأقاليم وتلبية حاجات التطوير على المدى البعيد والمتوسط والقريب .

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم 03-87 المؤرخ في 03 مارس 2003، العدد 15، ص 12.

- يعيد ويقترح وينفذ كل التدابير لتحقيق التوازنات بين مختلف شعب التكوين والتعليم المهنيين وبين مختلف التخصصات التي تربط بين العرض والطلب الاقتصادي والاجتماعي بالاتصال مع الأهداف المسطرة للقطاع .

2 مديرية التكوين والتعليم المهنيين بالولاية : وهي الامتداد الولائي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين على مستوى 48 ولاية وهي مكلفة أساسا بمايلي:

- تنسيق ومطابقة سير الهياكل ووسائل التكوين المهني بالولاية بصفة دورية.
 - تحديد واقتراح كل الاجراءات التي من شأنها ان تضمن التطور المنسجم للتكوين المهني وأن تنفذ العمليات التي تم اعتمادها في هذا الإطار .
 - إعداد وتعيين خارطة التكوين المهني بالولاية ومتبعة تنفيذها في علاقة مع المصالح والهيئات المعنية
- ثانيا: الإطار القانوني في منظومة التكوين والتعليم المهنيين :

إن صدور القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين في فبراير 2008 سمح بتحديد المكانة التي يحتلها التكوين والتعليم المهنيين في المنظومة الوطنية للتربية والتكوين، يحدد هذا القانون إطار تدخل المتعاملين العموميين والخواص في إطار مؤسسي وضمن بعد وطني يكرس دور الدولة بصفقتها ضابطا لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين ومصمما للإستراتيجية الوطنية لتطوير القطاع.¹

كما أن هذا القانون:

- يحدد مهام الخدمة العمومية للتكوين والتعليم المهنيين وخاصة إلزامية ضمان تكافؤ الفرص في الالتحاق بالتكوين.
- تأكيد التكوين باعتباره حق: فتزويد كل مواطن بتأهيل مهني معترف به أصبح هدفا ثابتا.
- يقول أن الدولة تعمل في إطار تنفيذ سياستها للتكوين تعبئة كل الوسائل وتتخذ كل الإجراءات التي من شأنها أن توحد جهود الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والخاصة والتنظيمات المهنية والحركة الجمعوية من أجل مساهمة فعالة في ترقية التكوين والتعليم المهنيين .

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، مرجع سبق ذكره.

- تحديد الإطار المؤسسي والتنظيمي للتكوين والتعليم المهنيين .
- تأسيس التشاور والتنسيق لتقييم أنشطة هياكل التكوين: تسمى هيئة ذات الاختصاص الوطني للندوة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين، أما على المستوى الجهوي فالهيئة تسمى " الندوات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين".
- مجلس للتكوين والتعليم المهنيين ويساهم بتوصياته وآرائه في التقييم وتحديد السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين.

مرصد للتكوين والتعليم المهنيين يضمن على الخصوص المهام التالية :

- تكوين نظام إعلام فعال حول التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل على المستوى الوطني والجهوي.
- المساهمة في تحديد الاحتياجات من المؤهلات.
- توفير أدوات المساعدة على اتخاذ القرار .

لقد سمح هذا القانون بتحديد موقع لمنظومة التكوين والتعليم المهنيين في السياق الاجتماعي والاقتصادي المعقد والديناميكي حيث يساهم في التشاور لتبادل الآراء بين الشركاء وتباين مصادر المعلومات في امتداد الاقتصاد بالمؤهلات المطلوبة في رفع آدائها.

ثالثا: مصادر تمويل التكوين المهني في الجزائر:

إن التكوين المهني الموضوع تحت وصاية إدارية -موضوع دراستنا- يتم تمويله كليا من طرف الصناديق العمومية فالميزانية المرصودة لقطاع التكوين المهني مهيكلتة في شكل ميزانية تسيير تتضمن في قسمها الأكبر أجور الأساتذة وميزانية التجهيز .

يبين الجدول ادناه تطور الميزانية المرصودة للقطاع.

جدول 2-3 تطور ميزانية التسيير والتجهيز 2000-2010 الوحدة مليون دج

السنوات	الميزانية	ميزانية التسيير
2000	4200	8038
2001	11900	10649

2002	14000	12070
2003	13162	14472
2004	4900	15321
2005	14750	16403
2006	37042	18087
2007	19701	19845
2008	19631	24217
2009	13276	26616
2010	38327	36766

المصدر: Annuaire du ministère de la formation et de l'enseignement 2010

وهناك أيضا ما يتعلق بالتجهيز في القطاع يستفيد من تمويلات تكميلية مسجلة في برامج خاصة أهمها:

- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2009 تضمن تمويلات لفتح منصب جديدة للتكوين واقتناء التجهيزات التقنية البيداغوجية وتحديد بنيات مؤسسات التكوين وترميمها.
- البرنامج الخاص للهضاب العليا يسمح بتحقيق (10050) منصب تكوين
- البرنامج الخاص لولايات الجنوب يسمح بتجهيز مؤسسات التكوين وإعادة تجديدها وتحقيق (4200) منصب تكوين .

يمكن عرض التوزيع السنوي للاستثمارات رخصة البرامج وقروض التسديد كمايلي:

جدول رقم 2-4 رخص البرامج المعتمدة لقطاع التكوين المهني و التمهين

المجموع	2007	2006	2005	البرامج
47.712.000	4.690.000	28.272.000	14.750.000	البرنامج التكميلي لدعم النمو
6.244.000	3.056.000	3.188.000	-	البرنامج الخاص بالهضاب العليا
3.085.000	1.428.000	1.657.000	-	البرنامج الخاص بولايات الجنوب
310.000	310.000	-	-	البرنامج الخاص بولاية الجزائر

60.000	-	60.000	-	البرنامج الخاص بولاية البلدية
57.411.000	9.484.000	33.177.000	14.750.000	المجموع

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين تقرير 08 أكتوبر 2006 ص 11

جدول رقم 2-5 قروض التسديد المعتمدة لقطاع التكوين المهني والتمهين

المجموع	2007	2006	2005	البرنامج
57.698.000	14.716.000	28.882.000	14.100.0000	البرنامج التكميلي لدعم النمو
4.839.000	2.732.000	2.107.000	-	البرنامج الخاص بالمضاب العليا
2.460.000	1.468.000	992.000	-	البرنامج الخاص بولايات الجنوب
200.000	200.000	-	-	البرنامج الخاص بولاية الجزائر
30.0000	-	30.000	-	البرنامج الخاص بولاية البلدية
65.227.0000	19.116.000	32.011.000	14.100.000	المجموع

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين تقرير 08 أكتوبر 2006 ص 11

المطلب الثاني: شبكة مؤسسات التكوين المهني والدعم:

يشمل نظام التكوين المهني على أربعة شبكات من المؤسسات.

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة لوزارة التكوين المهني، تمثل قدرات تكوين تبلغ 274.155 مقعد بيداغوجي.

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين الواقعة تحت وصاية وزارات أخرى (الفلاحة، الصيد البحري، السياحة...) وتتوفر نظريا على قدرات تكوين تبلغ 37.000 منصب تكوين.

- مراكز التكوين التابعة للمؤسسات العمومية بقدرات تكوين تبلغ 23.474 مقعد بيداغوجي.

- شبكة مؤسسات التكوين المهني الخاصة، وهي ذات قدرات تكوينية إجمالية تبلغ 41.909 مقعد بيداغوجي.

- إن نظام التكوين الوطني يتكون من تعدد شبكات تكوين متعددة مما يجعل دراسته أمرا بالغ التعقيد

لذلك سنركز بشكل خاص على شبكة المؤسسات الواقعة تحت وصاية وزارة التكوين المهني.¹

أولا: شبكة مؤسسات التكوين المهني:

تتكون الشبكة الوطنية للتكوين المهني من مؤسسات التكوين وهيكل الدراسات.

1 - مراكز التكوين المهني والتمهين: CFPA

يبلغ عدد مراكز التكوين المهني بمليحقاتها حسب إحصائيات السداسي الاول من سنة 2010 المقدمة من

طرف الوزارة الوصية 981 مركز على المستوى الوطني، وهي تمثل الشبكة القاعدية لنظام التكوين المهني

ذات الطابع المحلي تعطي التكوين من المستوى (01) إلى المستوى (04) حسب ما ينص عليه المرسوم

التنفيذي رقم 82-27 المؤرخ في 20 جانفي 1992 المتعلق بالقانون الخاص بمراكز التكوين المهني

والذي يبين المهام، وتمتد مدة التمهين حسب صيغ التكوين 12 شهرا، 15 شهرا، 18 شهرا، 24 شهرا

، 30 شهرا، ويتم تمديد مدة التمهين إلى 06 أشهر.²

2- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني INSFP

تضمن المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني البالغ عددها 119 معهدا، التكوين الأولي والمستمر

للتقنيين والتقنيين السامين (المستوى الرابع والخامس) وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري لها خاصية

الذاتية المالية، للمعهد المتخصص مجلس إداري ومجلس تقني وبيداغوجي.³

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي

المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، عرض المهام، الأهداف والصلاحيات الخاصة بهذه الأخيرة.

¹ الماحي ثريا، نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم وسوق العمل كحل للبطالة وطريق للتنمية، مداخلة ضمن المنتدى الدولي

حول استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، 16-18

نوفمبر 2011 ص 76.

² 99-77 الجريدة الرسمية الجزائر، العدد 26، سنة 1999 ص 07

³ المرسوم التنفيذي رقم 90-235 المؤرخ في 28 جويلية 1990 المتضمن القانون الأساسي للمعاهد الوطنية المتخصصة، ص 25.

3- معاهد التكوين المهني IFP :

هي مؤسسات ذات طابع إداري وذات بعد وطني تغطي صلاحياتها البيداغوجية عددا محدودا من الفروع المهنية وهي مكلفة:

بتأمين التكوين وتحسين المستوى وتربصات الأساتذة ومستخدمي الإدارة والصيانة لمؤسسات التكوين المهني، بضمنان تكوين التقنيين والتقنيين السامين، بشكل ثانوي وحسب قدراتها بالمساهمة في إعداد البرامج البيداغوجية، وتمارس هذه المعاهد الوصاية البيداغوجية كل حسب اختصاصه . على مراكز التكوين الخاصة :

الامداد بالبرامج، تنظيم الامتحانات، تسليم الشهادات.¹

4- المعهد الوطني لتكوين المهني INFP :

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-54 المؤرخ في 23 فيفري 1991 فإن المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP) يتكفل بمايلي :

- يقوم بتهيئة وإعداد برامج التكوين الملائمة لتطوير المهن.
- طرح معايير المرتبطة بالسير التقني والبيداغوجي للمؤسسات.
- الإعداد والمصادقة على البرامج وخطط التجهيز.
- إنجاز الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير جهاز التكوين المهني.
- إخضاع الدراسات إلى نظام التعليم المهني.

ومن جهة أخرى فإن هذا المعهد (INFP) هو مؤسسة إدارية لها خاصية الذاتية المالية ولها مجلس إداري، تسهر على تطوير البحث في المجال التعليمي وإعداد مراكز التوثيق والطباعة وهيكل استقبال النتائج.²

ثانيا: مؤسسات الدعم:

مؤسسات الدعم والدراسة والبحث توفر مساعدة تقنية وبيداغوجية متخصصة:

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-237 المؤرخ في 28 جويلية 1991، المتضمن القانون

الأساسي لمعاهد التكوين الوطني، ص21.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 90-54 المؤرخ في 23 فيفري 1991 الذي يحدد إعادة وتنظيم

وسير المعهد الوطني للتكوين المهني، ص13.

1 المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPD :

تقدم هذه المراكز تكويننا عن بعد في مختلف التخصصات ويقوم بتحضير الامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين ، كما أنه يقوم أيضا بأنشطة التكوين لتحسين التدريب وأيضا بالدراسات والأبحاث في المجال البيداغوجي عن طريق المراسلة.

ولقد أعيد تنظيم المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد إلى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري وقد خصص مجلس إداري ومجلس بيداغوجي وكما أنه يطور العلاقات التجارية مع شركائه ويجمع العديد من التخصصات وأنواع التكوين الذي يتكفل به المركز.

أ- **التكوين التحضيري:** يتحصل من خلاله المتربص على شهادة دولة وتدوم مدة التكوين 06 أشهر كأقل مدة إلى 12 شهرا كأقصى مدة ويوجد به 26 تخصص .

ب- **التكوين التأهيلي :** يتحصل المتربص من خلاله على شهادة تربص، تتراوح مدة التكوين به من شهرين إلى ستة أشهر ويوجد به 04 تخصصات.

ج- **تكوين المعاقين:** يعطي المركز الوطن للتكوين المهني عن بعد فرصة التكوين للمعوقين حركيا ومن مميزات هذا المركز:- التسجيلات تكون طوال السنة وبدون تحديد وقت معين -من حق كل فئات المجتمع الالتحاق بالمركز دون تحديد عامل السن - الالتحاق لا يتطلب من المتربص إجراء إمتحان الدخول .¹

2- المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر:

يقوم المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر بالمهام التالية :

- يقوم بتزويد المؤسسات والهيكل والمنظمات، وكذا المساعدة البيداغوجية والتقنية على الأخذ بعين الاعتبار ترقية وتطوير التكوين المستمر.

- ضمان تحسين تدريب المكونين وأساتذة التمهين تماشيا مع المؤسسات والإدارات العمومية أو الخواص المعنيين .

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 90-298 المؤرخ في 06 أكتوبر 1990 المكلف بتنظيم المراكز الوطنية للتعليم المهني، ص30.

- يبين وينظم العلاقات مع المؤسسات والمراكز الوطنية، مراكز التكوين المهني عن طريق التشاور فيما يخص مواد التكوين وملائمتها في مجال العمل على المستويات المحلية، الجهوية، والوطنية.¹

3 مركز الدراسات والبحث عن المؤهلات والكفاءة (CERPEQ) :

إن هذا المركز CERPEQ يقوم بالمهام التالية:

- إعداد الملاحظة وتقسم الادراج المهني .
- تحليل آثار نشاط اليد العاملة وكفاءتها .
- تهيئة، وتحديث مدونة الكفاءات والمهن .
- إنشاء شبكة العلاقات بين مصالح التشغيل وهيئات التكوين.
- للملاحظة فإن هذا المركز عبارة عن مؤسسة عمومية تجارية وصناعية تضم مجلس إداري ومجلس عملي.²

4 الوكالة الوطنية للتجهيزات والتقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني ANEFP :

إن لهذه الوكالة مجلس واستفادة مالية، كما أن هذه الوكالة تقوم بشراء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية لمؤسسات التكوين المهني.³

5 الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل (FNAC):

تتمثل مهمته الأساسية في تسيير الموارد المالية الواردة من تحصيل الرسوم المفروضة على التي تتفق على الأقل في عمليات التكوين 2 % من كتلة الأجرور بواسطة هذا الرسم.

ترمي السلطات العمومية إلى تشجيع المؤسسات على القيام بدورات تكوينية لعمالها.

يمول هذا الصندوق على سبيل المثال:

- دورات تكوينية للمؤسسات.
- دراسات ترمي إلى تقييم البرامج التكوينية.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 90-288 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المعدل والمتمم لمهام المعهد الوطني لتنمية وترقية التكوين .

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي 90-138 المؤرخ في 15 ماي 1990 والذي يتضمن إنشاء مراكز الدراسة والبحث عن الكفاءات.

³ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 86-32 المؤرخ في 18 فيفري 1986

- ترقية التمهين والتكوين المتواصل.¹

المطلب الثالث: فئات وأنماط التكوين.

أولاً: فئات التكوين: وتشمل فئة المكونين صنفين: أستاذ التعليم المهني والأساتذة المتخصصون للتعليم المهني. أساتذة التعليم المهني مكلفون بتأمين التكوين النظري والتطبيقي للمستويات من 1 إلى 4 .
الأساتذة المتخصصون للتعليم المهني وهم ينقسمون إلى درجتين:

1 للأساتذة المتخصصون في التعليم المهني الدرجة الأولى، مكلفون بضمان تكوين التقنيين السامين وتكوين وتحسين مستوى الأساتذة والمساهمة في تصميم برامج التكوين.

2 للأساتذة المتخصصون في التعليم المهني الدرجة الثانية، مكلفون بضمان وتكوين وتحسين مستوى أساتذة التعليم المهني، والأساتذة المتخصصون الدرجة الأولى والمساعدين التقنيين والبيداغوجيين يضمنون أيضاً تصميم البرامج ومحتويات التكوين وإنجاز دراسات وأبحاث .

لقد ارتفع عدد القائمين على التاطير البيداغوجي خلال فترة 1992-1997 بـ 3.32 % سنوياً أما عدد المكونين سنة 1997 قد بلغ 9442 يتوزع حسب الدرجات كما يلي:

- الأساتذة المتخصصون في التعليم المهني بـ 20.27 % .²

- أساتذة التعليم المهني بـ 79.36 % .

- المرنون بـ 0.36 % .

ثانياً: أنماط التكوين المهني :

1 **نمط التكوين الإقليمي:** يعد هذا النمط تكويناً يتم تقديمه بصفة كلية بمؤسسة التكوين المهني وتشرف عليه المصلحة التقنية والبيداغوجية المكلفة بالتكوين الإقليمي، كما أنه يدعم بتربص تطبيقي في نهاية مسار التكوين لفترات مختلفة، تختلف باختلاف مستويات التأهيل الخاصة بالتخصصات المدرجة على مستوى كل مؤسسة ويطلق عليه أيضاً اسم التكوين الحضوري حيث أنه "هو التكوين الأول المنظم في شكل فروع عادية أو

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 38-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998، هيئة عمومية تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهنيين¹

² بوفلحة غياث، التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006 ص16-18

مزدوجة تتداول بانتظام على نفس القاعة أو الورشة" كما ان التكوين يهدف إلى اكتساب تأهيلات مهنية بالمؤسسة التكوينية ويتميز بمايلي :

- برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين .
- تجهيز تقني أو بيداغوجي لدعم التكوين.
- ورشة التكوين .
- المكون لديه تأهيل تقني وبيداغوجي.

وتتراوح مدة التكوين الإقليمي من 12 إلى 30 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.¹

2 **نمط التكوين عن طريق التمهين:** يعد التكوين عن طريق نمط التمهين تكوينا متناوبا وتطبيقيا وذلك على

مستوى وحدات الانتاج بالمؤسسات التابعة للقطاعين العام والخاص ويدعم بتكوين نظري بالمؤسسات التكوينية بناءا على المادة 10 من القانون رقم 80-07 المؤرخ في 07/06/1981 وبعبارة أخرى "هو التكوين التناوبي الذي يجب أن يخضع فيه الجانب المتعلق بالدروس النظرية والتكنولوجية إلى تنظيم يسمح بالضمان لأفواج متجانسة بقضاء حجم ساعي أسبوعي من 08 إلى 16 ساعة، وذلك حسب مستوى التأهيل المرغوب فيه وفق ما ينص عليه القانون".²

ويهدف هذا النمط من التكوين إلى اكتساب تأهيل مهني خلال المسار التكويني يسمح بممارسة حرفة او مهنة ومن خصائصه:

- محتوى بيداغوجي .
- المكون لديه تأهيل تقني وبيداغوجي لأداء مهمة ، ورشة التمهين .
- تجهيز تقني كدعامة للتكوين التطبيقي.
- الرئيس او المشرف على التمهين لديه تأهيل يسمح له بأداء مهمته المتمثلة في نقل المعارف والمهارات وتتراوح مدة هذا التكوين من 18 إلى 36 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

¹ زنيخري جميلة، التكوين المهني وأهميته في إقتصاد الجزائر ، مذكرة شهادة الماستر، مرجع سابق، ص 50

² المنشور الوزاري، تحضير وتنظيم دخول سبتمبر 2004 الجزائر رقم 38 و ت م / 2004، الجزائر، ص 4

3 غط التكوين عن طريق الدروس المسائية: يعد هذا النمط تكويننا خاصا ونوعيا يقدم على مستوى المؤسسة، غير انه بداية السنة التكوينية 2004-2005 تغيرت هذه النظرة وأصبح هذا النمط "هو التكوين الذي يوجه فقط للعمال الراغبين في اكتساب مهارات مهنية لتحسين وضعيتهم الاجتماعية والمهنية، ويمكن أن يكون الطلب على هذا النمط من التكوين فرديا، واجتماعيا بالنسبة لمرشحين من قبل الهيئة المستخدمة"¹.

كما أن هذا النمط يهدف إلى اكتساب تاهيلات معترف بها تماما مثل التاهيلات المتحصل عليها بمؤسسات التكوين المهني العادية التي تعطي إمكانية الترقية في الحياة العملية ومن خصائص هذا النمط مايلي:
تتمحور خصائص التكوين عن طريق الدروس المسائية حول محورين رئيسيين هما:

- محتوى بيداغوجي للتكوين.

- تجهيز تقني وبيداغوجي كدعامة للتكوين.

- المكون لديه تأهيل تقني وبيداغوجي ساعده على أداء مهمته وتجدر الإشارة هنا إلى أن مدة التكوين عن طريق الدروس المسائية تتراوح من 08 إلى 15 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

4 غط التكوين عن بعد: هو نمط تكويني يتم فيه إيصال الدعائم البيداغوجية إلى المعنيين عن طريق

المراسلة، ويتم ذلك عن طريق تنظيم تجمعات دورية للمتلقين بواسطة المنتقيات والتربصات التطبيقية وبعبارة أخرى: " فهو التكوين الموجه لكل الفئات بغض النظر عن مكان تواجدها سواء داخل أو خارج البلاد، من خلال إرسال الدروس، تنظيم التجمعات التقنية، استعمال شبكة الانترنت، كما يمكن أن ينظم التكوين في اشكال أخرى مكيفة حسب ظروف كل فئة او بما يتوافق مع احتياجات المؤسسات"².

5 غط التكوين المتواصل: هذا النمط التكويني مخصص للأشخاص الذين يشتغلون في مؤسسة ما أي العاملين، بمعنى أن هذا النمط هو: " التكوين المنظم فقط لفائدة العمال والموظفين، ويهدف أساسا إلى تحسين كفاءتهم

¹ المنشور الوزاري رقم 38 و ت م / 2004 مرجع سبق ذكره

¹ سليمة بوحتان، التكوين المهني والكفاءة الانتاجية، رسالة ماجستير في التنمية البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة 2007/2008، ص

ومردوديتهم باكتساب المعارف والتقنيات والتكنولوجيات الجديدة التي يتطلبها منصب العمال، بحيث لا يمكن أن ينظم هذا الشكل من التكوين بالاتصال مع الوسط المهني.

كما أن هذا النمط يهدف أيضا إلى إثراء وتحسين المكتسبات وترقية التأهيلات المهنية بالنظر إلى متطلبات تطور السوق ويتميز بشكليين يتمثل الأول في التكوين التحويلي أو الرسكلة وهو التكوين في نفس مستوى التأهيل وله مهام تختلف عن مثيلاتها في التكوين الأول، أما الثاني فيتعلق الأمر بتحسين المستوى وهو تكوين يهدف إلى إثراء وتحسين المكتسبات بالنظر إلى التحولات التقنية والبيداغوجية التي تضم هذا النوع من التكوين (معهدا أو مركزا للتكوين المهني) وتتراوح مدة هذا التكوين من 06 إلى 12 شهرا حسب التخصص المستهدف.

6 نمط التكوين الخاص بإعادة التأهيل: يخص هذا النمط من التكوين فئة المعاقين ويقدم على مستوى

مؤسسات التكوين المهني المتخصصة باستقبال هذه الفئة، حيث أنه يهدف إلى تحفيز هذه الأخيرة لخوض غمار الحياة العملية من خلال منهج تكويني ملائم.

كما يتميز هذا النمط من التكوين بأشكال تنظيمية حسب نوع الإعاقة، ومن خصائصه:

- محتوى بيداغوجي للتكوين .

- ورشة تقنية وبيداغوجية .

- المكون له تأهيلات تمكنه من تدريس هذه الفئة عامة لتكوين المعنيين وتتراوح مدة التكوين من 06 إلى 24 شهرا حسب التخصصات المستهدفة.

بالإضافة إلى الأنماط السالفة الذكر لدينا نوعان من التكوين: تكوين متواصل متوج بشهادة و تكوين مؤهل بالنسبة للتكوين الأول يجاز في نهايته المتربص بشهادات دولة وهي خمسة:

- شهادة التكوين المهني المتخصص: وهي شهادة تعطي لصاحبها الحق في الحصول على تأهيل مهني من المستوى الأول يناسب درجة عامل متخصص.

- شهادة الكفاءة المهنية: وهي شهادة تعطي لصاحبها الحق في تأهيل مهني من المستوى الثاني يناسب درجة عامل مؤهل.

- شهادة المهارة المهنية: والتي تعطي أحقية التأهيل المهني في المستوى الثالث والذي يناسب درجة عامل التأهيل.
 - شهادة تقني: والتي تعطي احقية الحصول على تأهيل مهني من المستوى الرابع يناسب درجة تقني.
 - بالنسبة للفروع الخاصة بالبنوك، التأمينات، الاقتصاد والحقوق، فالشهادات الممنوحة في نهاية مسار التكوين هي كالتالي:
 - شهادة المهارة لتقنيات المحاسبة.
 - شهادة الاقتصاد والحقوق.
 - الشهادة المهنية للتأمين،
 - الشهادة المهنية للبنوك.
- أما بالنسبة للنوع الثاني أي التكوين المؤهل فيتم تنظيم مسار تكوينه على شكل دورات الرسكلة أو الإلتقان في إطار التعاقد بين المستخدمين العاملين والخواص ومؤسسات التكوين المهني، ويجاز هذا النوع من التكوين بشهادة تأهيلية التي توضح النوعية والأغراض من التكوين المتبع.

المبحث الثالث: تخطيط التكوين المهني وضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل في

الجزائر:

لقد أدى التشابه في عرض التكوين المهني على المستوى الوطني إلى تشبع سوق العمل في بعض التخصصات وإلى عدم القدرة على تزويد بعض الأنشطة المنشأة لمناصب العمل باليد العاملة المؤهلة، فنشأت الحاجة إلى إصلاح أدوات التسيير التقني والبيداغوجي بغرض ضبط النظام وتحسين فعاليته واعتماد أدوات التسيير في نظام التكوين العمومي.

المطلب الأول: أدوات وقواعد ضبط نظام التكوين المهني في الجزائر:

أولاً: مستويات التأهيل:

يمثل التأهيل قدرة الفرد على التكفل بفاعلية بأنشطة مهنية بفضل تكوينه وكفاءته وخبرته. ترمي أنماط التكوين إلى توفير مختلف هياكل التكوين المهني وتزويد المتربصين بتأهيل يتوزع على خمسة مستويات تشمل العامل المتخصص، العامل المؤهل وعون التحكم، وهذه المستويات تتكفل بها مراكز التكوين، أما التأهيل التقني السامي فتوفرها المعاهد الوطنية.¹

الجدول 2-6 مستويات التأهيل وشهادات الدولة المطابقة لها.

الشهادات	مستويات التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصص	المستوى 1- العمال المتخصصون
شهادة الأهلية المهنية	المستوى 2- العمال والاعوان المؤهلون
شهادة التحكم المهني	المستوى 3- العمال المؤهلون تأهيلا عاليا
شهادة تقني	المستوى 4- أعوان التحكم والتقنيون
شهادة تقني سامي	المستوى 5- التقنيون السامون

المصدر: مدونة الفروع والتخصصات المهنية 2007

¹ مدونة الفروع والتخصصات المهنية 2007

ثانيا: المدونة الوطنية للفروع المهنية وتخصصات التكوين:

تعتبر المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2007 جهاز ضبط وتنظيم وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المدى البعيد والمتوسط من أجل تلبية إحتياجات القطاع الاقتصادية باليد العاملة المؤهلة والكفأة، كما انها تعد أيضا بمثابة جهاز تسيير وتوجيه وإعلام، إنها المرجع الوحيد لإثبات المؤهلات والكفاءات التي حددت شهادات الدولة المتوجة في المرسوم رقم 77.99 المؤرخ في 11 أبريل 1999 وهي تعطي مستويات التأهيل الخمس المستحدثة بالنظر إلى مناصب الشغل على النحو التالي:¹

جدول رقم 2-7 مستويات التأهيل الخمس المستحدثة بالنظر إلى مناصب الشغل

مستوى التأهيل	الاصناف	الشهادات
الأول	عامل متخصص	شهادة التكوين المهني المتخصص (ش.ت.م.م)
الثاني	عامل مؤهل	شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م)
الثالث	عامل ذو تأهيل عال	شهادة المهارة المهنية (ش.م.م)
الرابع	أعوان التحكم	شهادة التقني (ش.ت)
الخامس	الإطارات	شهادة تقني سامي (ش.ت.س)

المصدر: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعة 2007 .

1 تقديم مدونة 2007 وطريقة استعمالها: المدونة الوطنية للشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني - طبعة 2007 - موزعة على 20 شعبة مهنية تشمل جميع مجالات النشاطات الأساسية وهي تضم 301 تخصصا لكل أنماط التكوين المختلفة وتشمل مستويات التأهيل الخمس، طبقا لأحكام المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 77.99 المؤرخ في 11 أبريل 1999 المتعلق بتنظيم التكوينات والاختيارات المهنية والمصادقة عليها.

¹ مدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني ط 2007 ص 4

2 توزيع التخصصات حسب مستوى التأهيل:

المستوى الأول: 3 تخصصات

المستوى الثاني: 94 تخصصات

المستوى الثالث: 38 تخصصات

المستوى الرابع: 59 تخصصات

المستوى الخامس: 107 تخصصات

جدول رقم 2_08 تخصصات التكوين المهني الموزعة حسب الشعب المهنية وحسب التأهيل:

المجموع	توزيع التخصصات حسب مستوى التأهيل					تسمية الشعبة المهنية	رمز الشعبة
	ش ت م	ش ت م	ش ت م	ش ك م	ش ت م		
19	7	1	1	10	0	الفلاحة	AGR
12	4	3	2	3	0	الفنون والصناعة المطبعية	AIG
18	0	0	3	15	0	الحرف التقليدية	ART
6	1	0	3	2	0	الخشب والتأثيث	BAM
32	15	2	4	10	1	البناء والاشغال العمومية	BTP
12	4	6	1	1	0	الكيمياء الصناعية والتحويلية	CIT
19	3	4	4	8	0	الإنشاءات المعدنية	CML
23	8	9	2	4	0	الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية	CMS
10	3	2	0	5	0	الصناعة الجلدية	CPX
19	9	4	3	3	0	الكهرباء والإلكترونيك	ELE
9	3	2	2	2	0	صناعة الالبسة والأنسجة	HTE

20	9	4	0	7	0	الفندقة والسياحة	HTO
14	5	2	0	7	0	صناعة الأغذية الزراعية	IAA
7	5	2	0	0	0	المعلوماتية	INF
10	7	1	2	0	0	مهن المياه والبيئة	MEE
10	3	1	2	4	0	حرف الخدمات	MES
21	5	4	4	6	2	ميكانيكا المحركات والآلية	MMC
7	2	0	0	5	0	الصيد البحري وتربية المائيات	PEC
24	11	8	4	1	0	تقنيات الإدارة والتسيير	TAG
8	3	4	1	0	0	تقنيات السمععي البصري	TAV
300	107	59	38	93	3	المجموع	

المصدر:مدونة الفروع والتخصصات المهنية 2007

3 مجيزات مدونة طبعة 2007:

تكتسي المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني طبعاً وطنياً مميّزاً ولقد جاء على شكل قائمة شملت التخصصات والمهن والحرف التي يكثر عليها الطلب من قبل مختلف قطاعات النشاطات الاقتصادية. إن إصباح الطابع الوطني على هذه المدونة يجد تبريره على في كون هذه الأخيرة شكل أداة مرجعية قانونية لأنواع التكوين المتعددة وشهادات التكوين المتوجه لها بالنظر إلى العلاقة الكامنة بين هذه المدونة ومدونة المهن فإنها مطالبة بملائمة التكوين مع احتياجات سوق العمل بغية إضفاء الانسجام بينها، إن تصميم هذه المدونة يركز على دراسة المجالات المهنية الواسعة التي لم تقتصر الرؤيا فيها على البعد الضيق والمحدود للمؤسسة إنما تعدته إلى البعد القطاعي وذلك التنوع ضمن عملية التكوين الواحدة.

ثالثاً: الوظائف والمهن:

مدونة الوظائف والمهن هي أداة تسمح بالعرض المنظم والبسيط لخصائص الوظائف والمهن الأساسية: محتوى النشاط واللقاءات والقدرات فمدونة الوظائف والمهن هي وثيقة رسمية تسمح على سبيل الذكر بمايلي:

- توفير معلومات عملية منظمة عن عالم الشغل.

- توفير نظام مرجعي يحدد مواصفات الوظائف والمؤهلات ويضعها تحت تصرف المتكونين والمترشحين والمستخدمين ومسيري الموارد البشرية.
 - تحديد احتياجات التكوين المطابقة لمتطلبات التشغيل الفعلية بناء على المعلومات التي توفرها المدونة وهذا من أجل ضمان مطابقة أفضل بين التكوين والتشغيل.
 - توفير أداة تواصل وحوار ستجيب لأغراض أطر التشاور التي تجمع بين مهنيي التكوين والمستخدمين.¹
- ولقد تم تكليف مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات عند انشائه طبقا لمرسوم الانشاء "بإعداد مدونة وطنية للمهن و التأهيلات " ولقد أعد هذا المركز منذ سنة 1999 مدونة للمهن تقوم على اساس تكييف التصنيف الدولي للمهن مكثفة مع السياق الاقتصادي والمهني الجزائري.
- من ناحية اخرى فإن مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات منذ عقد من السنوات فتح ورشة عمل واسعة تتمثل في إعداد مدونة جزائرية للوظائف وتمثل طريقة جمع المعلومات من اجل تنفيذ هذا المشروع في القيام بتحقيقات تقوم على الملاحظة المباشرة في أماكن العمل وإجراء المقابلات مع أهل الاختصاص ضمن عينة من المؤسسات وتنفيذ عملية جمع المعلومات أيضا والتشاور مع الخبراء والمهنيين الممارسين في المؤسسات المختلفة :
- وزارات، مؤسسات تكوين...، بتجسيد هذا العمل في إعداد بطاقة مرجعية للوظيفة تحدد المهنة والكفاءات العامة والتقنية والقدرات والأهلية التي يتطلبها .
- يتم تصديق هذه البطاقة الخاصة بكل مهنة في نهاية المسار من طرف لجنة مختلطة تتألف من المتكونين ومن مهنيي الفرع وبعد اعتماد البطاقة تصبح وثيقة مرجعية جماعية.
- ما تزال ورشة مدونة الوظائف والمهن جارية ولم تتوفر بعد لمسيري نظام التكوين المهني وشركاء التشغيل (الوكالة الوطنية للتشغيل) قاعدة معطيات موحدة قادرة على ضمان انسجام الأعمال التي يقومون بها، ويكون من الصعب أيضا في غياب هذه الاداة تحديد التعديلات التقنية والتكنولوجية والتنظيمية التي تظهر في مختلف المهن والوظائف بشكل حصري والمصدر الوثائقي التنفيذي المحين لمحتوى الوظائف وإعادة تعريف

¹ Rapport de secteur de la formation professionnelle-octobre 2006,p 28

الفضاءات المهنية المرافقة للتحويلات التقنية والتكنولوجية والتنظيمية والمؤسسية وغياها يجد من فعالية الحوار بين مهنيي التكوين والأطراف الفاعلة في سوق الشغل والمستخدمين.

بفضل مدونة تخصصات التكوين المهني لسنة 2005 التي وضعت قيد التنفيذ بالمنشور الوزاري رقم 01 المؤرخ في 22 مارس 2006 تعتبرها مرحلة عملية في مسار تخطيط التكوين المهني وتسمح المدونة في إطار فضاءات التشاور على المستوى المحلي (مؤسسة التكوين) والولائي (اللجنة الولائية) ببناء عروض التكوين وينبغي أن يكون هذا المسعى مدعوما بتحقيقات على مستوى المؤسسات الاقتصادية والهيئات والجمعيات المهنية.

إن مصاعب ضبط عرض التكوين يتجلى خصوصا في الظاهرة المسماة "شعب التكوين غير العاملة" فشعبة التكوين فهي وحدة تكوين مجهزة لاستقبال مجموعة متربصين لكنها لا تفتح لداع من الدواعي وتمثل الدواعي الرئيسية لإغلاق شعبة تكوين فيما يلي:

- غياب المترشحين، غياب المكونين، غياب التجهيزات، ويبين لنا الجدول التالي تطور الشعب الغير العاملة وسبب غلقها خلال فترة 2007-2010 .

الجدول رقم 2-09 الشعب غير العاملة وسبب غلقها 2007-2010

السنة	الأسباب				مجموع الشعب المغلقة	مجموع الشعب
	غياب المترشحين	غياب المكونين	غياب التجهيزات	أسباب أخرى		
2007	287	87	57	88	519	7602
2008	195	72	35	56	358	8308
2009	251	86	24	24	414	/
2010	409	93	33	33	599	/

المصدر: Annuaire 2010 MFEP

نلاحظ أن السبب الرئيسي لغلق الشعب هو غياب العدد الكافي من المترشحين فهذا الخلل المتكرر منذ سنوات عديدة يعدّ سببات في صعوبة تخطيط عرض التكوين خاصة.

المطلب الثاني: أساليب تخطيط التكوين المهني في الجزائر.

أولاً: تخطيط التكوين والتهيئة العمرانية:

أمام الرهانات التي تعتمدها التنمية المنسجمة للإقليم في تنوعه الجغرافي والاقتصادي اختارت السلطات العمومية وبشكل مبكر جدا اعتماد سياسة التهيئة العمرانية "تمثل التهيئة العمرانية في النظم الاقتصادية أداة للتطوير الاستشراقي والتنمية الاقتصادية على المدى البعيد، فالتهيئة العمرانية تصنعها وتطبقها السلطة العمومية التي تحدد المخططات التوجيهية وتقرر التوجيهات العامة وتمول وتساعد في تمويل المتعاملين الاقتصاديين حسب الأهداف المحددة بدقة"¹.

فالمخطط الوطني لتهيئة الاقليم هو الأداة التي تجسد سياسة الدولة في هذا المجال تحضيراً لمواجهة تحديات المستقبل المتميزة خاصة بنشوء متعاملين اقتصاديين جدد في سياق طاغوي جديد والدور المتنامي للتكنولوجيات.

ومن اجل الاستجابة لاختلال التوازنات الديمغرافية وتحديث الاقتصاد يلجأ المخطط الوطني لتهيئة الاقليم إلى تقسيم الاقليم إلى تسعة مناطق أو برامج، فهذه الأداة التخطيطية "المنطقة- البرنامج" تمثل قطعة مع طرق التخطيط السابقة القائمة على المركزية الشديدة "المناطق - البرامج" التسعة هي أداة لإدخال التنسيق والانسجام في السياسات القطاعية عن طريق التخطيط الاستراتيجي، وقد تم تصور هذه المناطق بتجميع الولايات المتجاورة ذات المشكلات التنموية المتشابهة فهي تمثل مجموعات فرعية تسمح بتنمية منسجمة لكل منها انطلاقاً من تهيئة رشيدة للموارد والامكانيات الخاصة بكل منطقة".

وقد نص القانون 01-20 المؤرخ في 12-12-2001 المتعلق بالتهيئة العمرانية المستدامة على اعداد المخططات التوجيهية للهياكل الأساسية الكبرى والمرافق الجماعية ذات الأهمية الوطنية والمخطط التوجيهي للتكوين هو احد تلك المخططات فضمن المنظومة التربوية هناك نظامان معنيان بهذا القانون "المخطط التوجيهي للمؤسسات الجمعية وهياكل البحث" و"المخطط التوجيهي للتكوين" وهكذا تم تكريس التكوين باعتباره خدمة قاعدية تساهم في التنمية المنسجمة للتراب الوطني ومناطقه.

¹ Dahmani, planification et aménagement du territoire, opu 1984,p15

وأمام خصوصيات هذا القطاع، المتمثلة في كونه واجهة مشتركة بين التربية وسوق العمل، ونظرا لتركيب بنية العرض فيه (حسب التخصصات، حسب مستويات التأهيل) وحسب نمط التكوين والذي ينبغي ربطه بالتشغيل، بمعنى أنه أداة تنمية استراتيجية فإن المخطط التوجيهي للتكوين يمكنه أن يعد إجابة لهذا التعقيد فهو يسمح بإدخال انسجام آليات الضبط التنفيذية في إطار التخطيط الاستراتيجي.

وقد عهد بإعداد المخطط التوجيهي إلى المركز الوطني للدراسات والتحليل من أجل التنمية، الموضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية ونجد في وثيقة "الشروط المرجعية" لهذا المشروع تحديد السياق الذي ينطلق فيه المخطط التوجيهي "يمثل البحث عن علاقة التوازن بين التكوين والتشغيل في إطار رؤية لتهيئة الإقليم والتنمية المستدامة، انشغالا معقدا ولكن لا مفر منه في مواجهة النقائص الكمية والنوعية في تنظيم القطاع نظرا إلى الخصائص والاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية لكل منطقة ينبغي إدراج التكامل بين الاستراتيجية المعتمدة في إطار المخطط الوطني لتهيئة الإقليم وبرامج إنعاش ودعم النمو الاقتصادي" وعند انتهاء أشغال إعداد المخطط التوجيهي استمع مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 4 سبتمبر 2007 إلى عرض لوزير التكوين التعليم المهنيين الذي قدم المخطط التوجيهي للتكوين.

يغطي المخطط مجموع أنماط التكوين ويسمح في أفق 2025 بتكوين 105 مليون متربصا في هياكل القطاع. بمجموع 1200 هيكل، وبترشيد الهياكل الحالية باستثناء هياكل جديدة في حدود 2025 يعتمزم القطاع تلبية الطلب المتوقع في ميدان التكوين في كل المستويات وفيما يخص الموارد المالية يتطلب هذا الهدف تجنيد غلاف مالي يفوق 103 مليار دينار للتسيير و 491 مليار دينار لمشاريع الاستثمار ولقد انجز هذا المخطط في تأجل عدة مرات إعداد خريطة التكوين الوطنية.

ثانيا: التوزيع الجغرافي والعمري لهياكل التكوين:

لقد سمحت جهود الاستثمار المتواصلة من طرف السلطات العمومية في قطاع التكوين والتعليم المهنيين بتكوين أحد أهم شبكات مؤسسات التكوين في المحيط الجغرافي الجهوي ويظهر لنا جدول طاقات التكوين لكل ألف ساكن لسنة 2008 توزيعا منتصفا للقدرات حسب الولايات والمناطق تبلغ طاقة 07 مقاعد بيداغوجية لكل 1000 ساكن في منطقة الشمال الشرقي والهضاب العليا والجنوب الشرقي.

وتبلغ 08 مقاعد بيداغوجية في الوسط الشمالي والجنوب الغربي والهضاب العليا الغربية وتبلغ على التوالي 05 مقاعد و 06 مقاعد بيداغوجية لكل 1000 ساكن في مناطق الهضاب العليا الوسطى والشمال غربية وتبلغ أخيرا 13 مقعدا بيداغوجيا لكل 1000 ساكن في منطقة الجنوب الكبير .

الجدول رقم 2-10 قدرات التكوين بالنسبة لـ 1000 ساكن سنة 2008

Code	الولاية	القدرات البيداغوجية	السكان 2008	قدرات التكوين 1000 ساكن
	الجزائر	245955	33920104	07
13	تلمسان	6800	918614	07
22	سيدي بلعباس	5455	591381	09
27	مستغانم	3850	744986	05
29	معسكر	4100	775718	05
31	وهران	7400	1429509	05
46	عين تيموشنت	3850	362242	11
48	غليزان	4300	728116	06
	الشمال الغربي	35455	5550566	06
02	الشلف	5900	972500	06
06	بجاية	8000	898641	09
09	البلدية	7250	1005300	07
10	البويرة	4900	705750	07
15	تيزيوزو	10950	1116059	10
16	الجزائر	25200	2880162	09
26	المدية	5975	811771	07
35	بومرداس	6550	826586	08
42	تيبازة	3850	600282	06
44	عين الدفلى	5150	770577	07
	شمال الوسط	83725	10587628	08

07	625406	4650	جيجل	18
05	898727	4450	سكيكدة	21
09	635243	6550	عنابة	23
08	468215	3800	قلمة	24
09	916195	8550	قسنطينة	25
08	404507	3200	الطارف	36
06	444716	2550	سوق اهراس	41
06	779300	5050	ميلة	43
05	5172309	37900	الشمال الشرقي	
06	844826	5450	تيارت	14
09	324771	2900	سعيدة	20
09	224502	2050	البيض	32
09	289771	2600	تيسميت	38
15	192678	2900	النعامة	45
08	1876548	15900	الهضاب العليا الغربية	
06	454707	2800	الأغواط	03
04	115532	4850	الجلوفة	17
06	964392	5600	المسيلة	28
05	2574419	13250	الهضاب العليا الوسط	
07	647106	4750	ام البواقي	04
07	1082947	7550	باتنة	05
08	642899	5150	تبسة	12
06	1570123	9400	طيف	19
07	606759	3950	برج بوعريريج	34
09	368018	3300	خنشلة	40
07	49187852	34100	الهضاب العليا الغربية	
06	401234	2525	أدرار	01

09	266987	2500	بشار	08
09	53798	500	تيندوف	37
08	722019	5525	الشرق الجنوبي	
07	705663	4750	بسكرة	07
07	551516	3950	ورقلة	30
06	666233	3800	الوادي	39
13	359609	4575	غرداية	47
07	2283021	17075	الجنوب الشرقي	
09	183021	1675	تمراست	11
26	5233	1350	إليزي	33
13	23572	3025	الجنوب الكبير	

المصدر: Indicateur MFEP 2008

يخضع التوزيع الجغرافي لمعايير أملاها التقسيم الإداري (الولاية، الدائرة، البلدية) أكثر من المعايير ذات الطابع الاقتصادي أو حسب مواقع التشغيل. فمنطق توسع شبكة المؤسسات بهذه الطريقة يخضع تطور الشبكة لأولويات الترابط بين التكوين والتشغيل، وفي المقابل فإن أخذ الخصائص الاقتصادية بعين الاعتبار يتجسد في برامج إنشاء المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني حسب الفروع المهنية حسب اتجاهين رئيسيين:

أ - إنشاء فرع مهني مطابق للطابع الاقتصادي للمنطقة أو للشعبة الصناعية الغالبة، أو طبقا لإدارة تطوير نشاط اقتصادي مثمر.

الجدول رقم 2-11 المعاهد المتخصصة:

المعهد الوطني المتخصص	الولاية	الفرع المهني
معهد وادي عيسى	تيزي وزو	الكهرباء- إلكترونيات
معهد الخروب	قسنطينة	ميكانيك المحركات والآليات
معهد البليدة	البليدة	الصناعات الغذائية

معهد مسعد	الجلفة	الجلود والمصنوعات الجلدية
معهد سناوة	المدية	صيانة عتاد المياه
معهد غرداية	غرداية	الزراعات الصحراوية
معهد تمنراست	تمنراست	فندقة-سياحة- والتبريد الصناعي

المصدر: Indicateur MFEP2008:

ب - تعزيز مركز الخبرة التقنية والحفاظ على تخصصه الأصلي فهذه المراكز التي حولت إلى معاهد للتكوين المهني تم نقلها إلى قطاع التكوين المهني بعد أن كانت تابعة للمؤسسات الوطنية أو لوزارات أخرى(الداخلية والجماعات المحلية والفلاحة...)

الجدول رقم 02-12 المعاهد الوطنية المتخصصة:

المعهد الوطني المتخصص	الولاية	الفرع المهني
معهد ديدوش مراد	عنابة	الإنشآت المعدنية والفولاذ والصلب
معهد قصر البخاري	المدية	الصيانة الصناعية
معهد البلدية	البليدة	تقنيات الإدارة والتسيير
معهد بوسعادة	المسيلة	الفندقة والسياحة

INDICATEUR MFEP 2008

ثالثا: خريطة التكوين المهني:

إن أهمية شبكة مؤسسات التكوين وتعدد نظام التكوين المهني العمومي وُلد عددا من الاختلالات "التوزيع غير المتوازن للعرض، الاستعمال غير الرشيد للوسائل، الاختلال بين الفروع المهنية ومستويات التأهيل، وقد كشفت هذه الوضعية ضرورة تزويد نظام التكوين بأداة تسيير استشاري لعرض التكوين قادرا على تجميع الموارد المتاحة وترشيدها. وقد أفضت الدراسات المتعلقة بالإصلاحات اللازمة من أجل ترشيدها

عرض التكوين وتكليفه مع محيطه الاقتصادي والاجتماعي إلى ضرورة اللجوء إلى¹ "خريطة التكوين المهني الولائية" ويكسر هذا الاختيار مبدأ لا مركزية التخطيط لصالح المصالح المتخصصة في الولاية. إن إعداد خريطة تكوين على المستوى الولائي يأخذ في عين الحسبان القرارات المتعلقة بإنشاء مؤسسات جديدة وإنشاء الفروع أو غلقها وزيادة طاقات الاستقبال أو خفضها ، عرض مقاعد التمهين، فخرطة التكوين إذن هي أداة تخطيط² ترمي إلى التحكم في الطلب على التكوين من الناحية الكمية والكيفية ومن حيث توزيعه في الفضاء الجغرافي وتلبيته بغرض تكوين مطابق فهي تسمح بالتالي بتنظيم العلاقات التي تنشأ بين التكوين والتشغيل.

يضع المنشور الوزاري رقم 11 المؤرخ في 22 أوت 1998 المسمى "صيغ إعداد وتنفيذ وتحسين خريطة التكوين المهني الولائية" يضع صيغة إجرائية لإعداد عرض التكوين. تقوم هذه الصيغة الاجرائية على مسعى عملي يتألف من 03 مستويات :

- على المستوى المحلي لمؤسسات التكوين: مختلف المجالس القائمة حسب تنظيم المؤسسة المعتمدة (المجلس التقني والبيداغوجي، مجلس التوجيه، مجلس المكونين) تساهم هذه المجالس مع مدير المؤسسة في إعداد مشروع تخصيصات بيداغوجية يتم توجيهه إلى المديرية الولائية للتكوين المهني.
- على المستوى الولائي: تقوم المديرية الولائية للتكوين بتدعيم مشاريع التخصصات البيداغوجية في مؤسسات التكوين فتعهد بها إلى هيئة استثمارية "اللجنة الولائية للتكوين المهني" لإبداء الرأي والاثراء.
- على المستوى المركزي: تقوم الهياكل المكلفة بالتخطيط على مستوى الوزارة بمراقبة برامج التخصصات والبيداغوجية القادمة من المديرية الولائية للتكوين المهني وتؤكد خاصة في توفر الشروط المادية اللازمة للتنفيذ وتقوم بعض الولايات بمنح إعداد خريطة التكوين المهني إلى مكاتب دراسات متخصصة والملاحظ هو ان غياب طريقة المنهجية الحقيقية لإعداد خريطة التكوين المهني.

لقد دشنت مرحلة جديدة

¹ Ministère de la formation professionnelle « Plan d'action 1994-1997, Mars 1994"

Agence national pour l'aménagement du territoire « carte de formation professionnelle de la willaya² d'Alger, 1999 »

المطلب الثالث: ضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل في الجزائر

أولاً: نظام المعلومات كآلية لضبط علاقة التشغيل بالتكوين:

إن أهم الصعوبات التي تعترض طريقة التسيير التقديري لعرض التكوين تتعلق بمبدأ توفر المعلومات ومصداقيتها ووجاهتها أي ملاءمتها ، وخاصة تلك المعلومات المتعلقة بسوق العمل وحاجات المؤسسات الاقتصادية من التكوين، فالتخطيط ينبغي أن يصبح عملية دائمة تعتمد قدر المستطاع على نظام معلومات دائم لا على دراسات تجري. بمناسبة احتياجات خاصة تستجيب لظرف محدد.

لقد أطلق القطاع العمومي للتكوين المهني استثمارات ضخمة من أجل امتلاك نظام معلومات فعال: وضع جهاز لجمع المعلومات الداخلية والخارجية ومعالجتها وإدخال الإعلام الآلي والتكوين والدراسات... والهدف من كل ذلك هو التحويل التدريجي لمنطق سير النظام القائم على العرض الموجه لتلبية الطلب الاجتماعي إلى منطق نظام تكوين قائم على الطلب الاقتصادي.

إن تطبيق هذا النظام يبرز عددا من العوائق التي تحد من فعاليته ومنها خاصة:

- نقص الموارد البشرية المشتغلة بجمع المعطيات وعدم ملاءمة تأهيلها الأساسي.
- عدم التحكم الكافي في أداة الإعلام الآلي والوسائط البرمجية التي تسمح بتوفير معلومات شاملة وذات مصداقية.

- طلبات المعلومات غالبا ما تكون متكررة وغير منسقة رغم وجود جدول زمني مسبق وفي الواقع فإن توفير معلومات ملائمة وشاملة وذات مصداقية هي شرط أساسي لاستجابة عرض التكوين المهني لمتطلبات قطاع الإنتاج.

ومنذ 2011 قامت الإدارة المركزية للتكوين المهني بمرافقة الخبرة الدولية بمشروع تحسين نظام المعلومات بإنشاء مرصد للتكوين المهني.

إن مرصد التكوين والتعليم المهنيين مكلف بأنشطة الاستشراق المتعلقة بحاجات التكوين كَمَا وكيفا. وهو مكلف خاصة بتجدد المعطيات حسب كل فرع أو قطاع من قطاعات النشاط سواء منها المعطيات المتعلقة بسوق العمل على المستوى المحلي أو الجهوي أو ما يتعلق منها بمستوى التأهيل.

إذا كان المرصد يكرس مقارنة قائمة على التشاور وتربط بين التكوين والتشغيل فإن وزارة التشغيل من جهتها قامت سنة 2004 رسميا بتنصيب هيكل جديد يسمى مرصد حماية وترقية التشغيل، وتتعلق مهامه بالتقييم الفصلي لبرامج التكوين حسب القطاعات وإعداد حصيلة وطنية للتشغيل وإنشاء بنك معطيات حول التشغيل.

والسؤال الذي يطرح نفسه هو " إذا كانت هذه الهياكل المزروجة التي أنشئت لأداء نفس المهمة ستساعد على توفير المعلومات اللازمة لإدارة سياسات التشغيل والتكوين المهني أم أنها ستكون مصدرا لمصاعب جديدة في التنسيق بسبب اختلاف المقاربات."

وعليه فإن غياب نظام وطني للمعلومات والإحصائيات حول سوق العمل قد عقد أكثر إجراءات الترقب بين التكوين والتشغيل بسبب عدم شفافية التشغيل.

ثانيا: التشاور والشراكة بين هيئات التكوين والتشغيل:

إن تحليل أطر وإجراءات التشاور والشراكة بين السلطات العمومية والشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين يندرج ضمن سياق العلاقة بين منظومة التشغيل (قطاعات النشاط الاقتصادي، المؤسسات الاقتصادية، الجمعيات المهنية...) ونظام التكوين المهني (الفروع المهنية، تخصصات التكوين، التمهين...).

لقد كان السياق التاريخي المتميز بقلة اليد العاملة المؤهلة سببا في إعطاء الدولة الأولوية المطلقة للتكوين المهني. وقد تجسدت هذه الأولوية بإنشاء محافظة التكوين المهني وترقية الإطار سنة 1962 ومجلس وطني استشاري للتكوين المهني فقد تم اعتماد التشاور في مجال التكوين المهني منذ مطلع الاستقلال. هذا التشاور كرس المسؤولية المشتركة في مجال نمط التأهيل بين كل الفاعلين: القطاعات المكونة، المؤسسات، الجمعيات المهنية.

وقد أملى هذا الاختيار الإستراتيجي ذلك المسعى الإرادي الذي اتبعته الدولة في تجنيد كل الأطراف في الجهد الوطني للتأهيل.¹

وضمن التحليل الذي قمنا به حول بناء النظام الوطني للتكوين المهني من منظور الترابط بين التكوين والتشغيل اعتبرنا أن حل هذه الأجهزة الاستشارية الذي تم سنة 1966 كان سببا في الاختلال الهيكلي لنظام التكوين المهني الذي تميز بالعديد من هياكل التكوين المنعزلة بعضها عن البعض أو الموجودة متجاورة دون أن يكون بينها رابط . ثم إقامة إدارة مركزية للتكوين المهني.

على مستوى وزارة العمل ثم على مستوى وزارة التخطيط أعطى للتنسيق معنى سياسيا وإداريا. في جوان 1978 تم إنشاء المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني وقد تمت إعادة تنظيمه سنة 1997 وقد كرس هذه الإجراءات اختيار التشاور في مجال التكوين والتشغيل، حيث يمتد هذا الهيكل إلى المستوى الولائي على مستوى مؤسسة التكوين ولكن هناك عدة عراقيل تحد من فعاليته ومن تجسيده الميداني: يذكر منها:

- 1 غياب أدوات مرجعية ورسمية للمساعدة على اتخاذ القرار، أي غياب سند تقني دائم يسمح بإرساء قاعدة صلبة للتشاور تسمح بالتغيير الفعلي على المشاركة.
- 2 ضعف التنظيمات الخاصة بتمثيل المهنيين والمؤسسات مما أدى إلى عدم القدرة على التعبير عن الاحتياجات الحقيقية في مجال التكوين.
- 3 عدم ثبات الهياكل التنظيمية للقطاع الاقتصادي العمومي (المجمعات، صناديق مساهمة الدولة...)
- ووصايتها الإدارية مما أدى إلى انقطاع في تنظيم الحوار والتعاون.
- 4 عدم اشتراك المسؤولين البيداغوجيين والمكونين، بالقدر الكافي وفي أطر التشاور خاصة على المستوى الوطني وعلى المستوى الولائي فالتمثيل يتولاها عادة المسؤولون الإداريون والمسيريون، وهذا الوضع يؤدي إلى توجيه جلسات التشاور والحوار إلى مجرد تبادل للآراء أو إلى "إعلان نوايا" أو مجرد تشكيلات إدارية.

¹ Fourcade, Hammouda, les observatoires de l'emploi et la formation au Maghreb

5 غياب نظام معلومات حقيقي حول التشغيل وفي الواقع فإن المعلومات المتعلقة بالتشغيل والمتأية من مصادر مختلفة هي غير متجانسة متشتتة وضعيفة الصلاحية وغير مطابقة لحاجات تخطيط التكوين.

بغض النظر عن الصعوبات التقنية المعترضة فقد ظل تطبيق التشاور والشراكة خيارا دائما في سياسة التكوين المهني في الجزائر وبالفعل فإن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين الصادر في 2008، قد دعم هذه الصيغة لضبط العلاقة بين التكوين والتشغيل بانشاء مجلس شراكة خاص بالتكوين والتعليم المهنيين وقد تم تحديد صلاحياتها وتشكيلته بالمرسوم التنفيذي رقم 09-170 الصادر في 02 ماي 2009 وأكثر من ذلك فإن هذا القانون يقضي بتوسيع التشاور في أطر جديدة وهي: "الندوة الوطنية" و"الندوة الجهوية" للتكوين والتعليم المهنيين ليشمل تقسيم أنشطة شبكة التكوين والتعليم المهنيين.

إن حجم شبكة مؤسسات التكوين المهني ودرجة تعقيد الإصلاحات التي تمت مباشرتها يتطلبان تدعيم قدرات الإشراف الإستراتيجي وبرمجة صارمة واستمرارية في العمل.

خلاصة الفصل الثاني:

مما لا يختلف عليه اثنان أن التكوين المهني في الجزائر يندمج في إطار النظام الشامل للتربية، التكوين، التشغيل وبالتالي يتأثر بالسلبات والنقائص التربوية، وبطريقة تنظيم الاقتصاد، فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد ينعكس بالضرورة على نظام التكوين المهني من حيث السياية والتسيير. وخصوصاً وأن الجزائر إحدى البلدان العربية التي تخوض تجربة الانتقال من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، حيث أن إشكالية العلاقة المطروحة ما بين التكوين المهني وسوق العمل تطرح بحدة سبب قلة اليد العاملة المؤهلة اللازمة لتنفيذ مختلف البرامج التي وضعتها السياسات الحكومية لبرامج الإنعاش الاقتصادي وغيرها من البرامج التي تحتاج إلى الكفاءات والمهارات الوطنية.

وعلى هذا الأساس، وإذا أرادت الدولة أن تصل إلى تحقيق سياساتها خصوصاً فيما يتعلق بالتنمية الاقتصادية عليها إتخاذ سياسة تكوين للموارد البشرية لكن بشرط توفير الهياكل القاعدية ومختلف الإمكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لأكثر عدد ممكن من الأفراد لكل مجال تخصصه.

ومن هذا المنطلق فإن فعالية نظام التكوين المهني في أي دولة لا تقاس بعدد الهياكل والمنشآت القاعدية المنجزة بل تقاس بمستوى قدرته على تزويد سوق العمل بالأيدي العاملة المؤهلة والمتخصصة وفق الاحتياجات المطلوبة.

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني

على التشغيل في الجزائر

تمهيد:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى فحص مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل من خلال سلاسل إحصائية تمتد على فترة زمنية (2009-2014) تسمح لنا برصد هذه المتغيرات حسب مقاربات مختلفة لتقييم حالة الترابط بين التكوين والتشغيل، وسيسمح لنا هذا المسعى بمايلي:

- رسم اتجاهات تطور التكوين المهني وتقدير حالة الترابط بين التكوين المهني والتشغيل.
- مقارنة تطور بنية مخرجات التكوين المهني مع تطور بنية التشغيل (قطاعات النشاط- الوضع القانوني- أصناف التشغيل).
- تقييم قدرة منظومة التكوين المهني الموضوعة تحت تصرف الوصاية الادارية على تموين الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة.

المبحث الأول: الطلب والعرض على التكوين المهني في الجزائر

إن آليات التي يكمن من خلالها تحديد حجم عرض التكوين المهني وطلبه تتمثل في تحديد الفئات المعنية وكذلك كل حسب التخصص والشعب المعينة والفروع والتخصصات ومن خلال هذه المتطلبات يمكن تحليل طلب وعرض التكوين المهني.

المطلب الأول: خصائص الطلب والعرض على التكوين المهني في الجزائر

أولاً: الطلب على التكوين المهني:

يصدر الطلب الاحتمالي على التكوين المهني من عدة فئات عن السكان تتشكل من:

- 1- الشباب الذين أمضوا مستوى دراسيا، والخريجين عند عدة مستويات: السنة الرابعة من التعليم المتوسط، والسنوات الأولى والثانية والثالثة من التعليم الثانوي، وبع ض هؤلاء الشباب تركوا التعليم بشكل مبكر.
- 2- البطالون الذين لم يستفيدوا من تكوين مؤهل والذين يملكون مستويات تعليم متباينة، من المستوى الابتدائي إلى الثانوي.
- 3- السكان النشيطون الأجراء أو المستقلون الذين يعبرون عن طلبات تأهيل أو تحسين المستوى أو تحويل النشاط... إلخ، هذه الفئة تطابق الطلب الاقتصادي على التكوين معبرا عنه من قبل الأفراد والشركات. فالطلب الحقيقي الذي تكفلت به منظومة التكوين المهني العمومية يتشكل أساسا من نسبة من الشباب الذين أمضوا مستوى دراسيا معيناً. يتم توزيع هذه الفئة من السكان أساسا بين نمطي التكوين: التكوين الإقليمي والتمهين، وسيتركز تحليلنا على هذين النمطين من التكوين.¹

ثانياً: عرض التكوين المهني:

يتشكل عرض التكوين المهني النظري من عدد محدد من شعب التكوين المقسمة إلى تخصصات وفروع مهنية مطابقة. يتجسد العرض بتوفر موارد أساسية:²

¹ حياة قويدر، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص103.

² حياة قويدر، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص102.

المكون والتجهيزات التقنية البيداغوجية وقاعة الدرس يتحول العرض النظري إلى عرض فعلي عندما يقابله طلب يعبر عنه المتربصون المحتملون وعندما لا يكون الطلب كافياً أو موجودات تحول شعبة التكوين المقترحة إلى شعبة غير مشغلة بغرض تحليل عرض التكوين المقترح نقوم بدراسة بنية العرض كما تقدمها وثيقة تنشرها دورياً مديرية الإعلام والتوجيه والامتحانات. عنوان الوثيقة هو الدليل الوطني لعروض التكوين دورة فبراير 2013 وقد تم سحبها عشوائياً من عينة أعداد من هذا الدليل الوطني السنوي. يمثل الجدول التالي بنية عرض التكوين المهني.

الجدول رقم 3-1 بنية عرض التكوين المهني لسنة 2013 .

الرقم	الفروع والتخصصات المهنية	عدد الفروع	عدد التخصصات
1	الفلاحة	2	
	غرس الأشجار المثمرة		1
	زراعة الحبوب		1
2	الفنون والصناعات المطبعية	3	
	وسائل الطبع أوفست		1
	وسائل الطبع تيبو		1
	التحليل الصناعي		1
3	مهن الخدمات	151	
	حلاقة السيدات		137
	حلاقة الرجال		13
	تركيب وتصليح النظارات		1
4	الحرف التقليدية	106	
	صناعة الحلبي		1

1		الطرز على الجلد	
74		الطرز على القماش	
30		الرسم والتزيين	
	53	الحشب والأثاث	5
33		نجارة البناء	
1		التجارة البحرية	
	2	البنوك والتأمينات	6
1		البنوك	
1		التأمينات	
	64	البناء والأشغال العمومية والمياه	7
4		مساعد الطبوغراف	
9		التدفئة المركزية	
51		المنشآت الصحية والغاز	
	43	الإنشآت الميكانيكية والصلب	8

المصدر: الدليل الوطني لعروض التكوين دورة فبراير 2013

عند فحص العرض المكون من 1236 شعبة تكوين مقترحة، عاينا أن عددا محدودا من التخصصات وبالضبط 11 تخصصا تشكل 58,49% من عرض التكوين الفعلي هذه التخصصات هي:¹

¹ الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين، تخصصات التكوين المهني، ص60، 21 أفريل 2016، www.mfep.gov.dz لسنة 2013

الجدول رقم 3-2 التخصصات المطلوبة أكثر لسنة 2013

الشعب المفتوحة	التخصصات	الفروع المهنية
137	حلاقة السيدات	مهن الخدمات
74	الطرز على الشاش	الحرف التقليدية
51	الانشاء الصحي والغاز	البناء والأشغال العمومية
47	صانع المفاتيح- اللحم	الانشاءات المعدنية
71	كهرباء البناء	الكهرباء والإلكترونيك
42	كهرباء السيارات	
144	حياكة الألبسة الجاهزة	الملابس والنسيج
160	عامل الحاسوب الشخصي	الإعلام الآلي
83	ميكانيك اءصلاح السيارات	مكيانيك محركات
58	المحاسبة	التقنيات الادارية والتسيير

المصدر: الموقع الرسمي لوزارة التكوين والتعليم المهنيين 2013

بعددها العشرين تغطي مدونة الفروع والتخصصات المهنية مجموعة الأنشطة الاقتصادية أما فروع الصيد البحري وتربية المائات والصناعة الغذائية ومهن المياه والبيئة والتقنيات السمعية البصرية والكيمياء الصناعية والتحويل فهي تترجم إجراءات التجديد في عرذش التكوين من الناحية المعيارية على الأقل وكذلك الشأن بالنسبة للجهود المبذولة للرفع من مستوى التأهيل: فمن بين 301 تخصصا تشمله المدونة 107 منها من المستوى الخامس (تقني سامي) و 59 منها من المستوى الرابع (تقني). هذه التعديلات في بنية عرض التكوين تبين الجهود الفعلية التي بذلت من اجل تحديث عرض التكوين النظري.

المطلب الثاني: مخرجات منظومة التكوين المهني العمومية لفترة 2010-2014

إن تحليل أعداد خريجي التكوين المهني حسب الفروع المهنية ومستويات التأهيل ضمن نمطي التكوين الأساسيين الإقليمي والتمهين يقودنا إلى صلب هذا النظام ويسمح لنا بفهم نقاط قوته ونقاط ضعفه. وسيسمح لنا اختيار سلسلة إحصائية تمتد على فترة زمنية طويلة نسبيا. ملاحظة التعديلات الهيكلية التي عرفها والتطور الذي شهده بانشاء منهجية الرصد لتقصي المتغيرات النوعية في إشكالية الارتباط بين التكوين والتشغيل ويقع تحليلنا في إظهار الارتباط بين المتغيرات: الفرع المهني، مستوى التأهيل بالاعتماد على كيفية التوزيع النسبي لمخرجات التكوين.

أولا: توزيع خريجي نمط التكوين الإقليمي والتمهين لسنة 2008

شهدت سنة 2008 عودة فرع تقنيات الإدارة والتسيير ليحتل المكانة الأولى بنسبة 20.1% من الخريجين يليه فرع البناء والأشغال العمومية مؤكدا تحسن مرتبته عند نسبة 13.51% من الخريجين ثم فرع النسيج والملابس بنسبة 14% من الخريجين ثم في المرتبة الرابعة فرع الحرف التقليدية بنسبة 10.29% وقد استفاد 16.20% من الخريجين من المستوى التكوين.

وأما التأهيل فهو يؤكد تقدم فرع السياحة والفندقة بنسبة 7.03% من الخريجين في حين احتل فرع تقنيات الإدارة والتسيير المرتبة الثانية بنسبة 18% من الخريجين متبوعا بفرع الإعلام الآلي بنسبة 10.59% وفرع البناء والأشغال العمومية في المرتبة الرابعة بنسبة 12.4% من الخريجين في نمط التمهين وقد مثل مستوى التأهيل القسم الأساسي من التمهين بنسبة 74.40% من الخريجين في هذا النمط.

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر

جدول رقم 3-3 توزيع خريجي التكوين الإقامي والتمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل خلال سنة 2008

المجموع	الأعداد		الفروع
	التمهين	التكوين الإقامي	
2,80	1,95	0,85	الزراعة
0,54	0,26	0,28	الفنون والصناعات الحرفية
8,48	3,45	5,03	الحرف التقليدية
4,09	3,01	1,08	الخشب وصناعة الأثاث
11,33	4,73	6,60	البناء والأشغال العمومية والري
0,17	0,13	0,05	الكيمياء الصناعية والتحويل
3,21	2,45	0,75	الانشاءات المعدنية
1,63	0,81	0,82	الانشاءات الميكانيكية والحلب
0,40	0,14	0,26	الجلود والمواد الجلدية
7,43	2,55	4,89	الكهرباء والالكترونيك
7,11	1,54	5,57	الملابس والتفصيل
11,03	8,71	2,31	الفندقة والسياحة
0,37	0,13	0,23	المنتجات الغذائية
8,92	5,42	3,50	الإعلام الآلي
0,20	0,05	0,15	مهن الماء والبيئة

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر

8,08	3,41	4,67	المهن الخدمائية
5,46	3,66	1,80	الميكانيك والآلات والمحركات
0,24	0,20	0,04	الصيد البحري
18,10	8,28	9,82	تقنيات الادارة والتسيير
0,42	0,27	0,15	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	51,15	48,85	المجموع

المصدر: Annuaire statistiques, MFEP 2008

ثانيا: توزيع خريجي نمط التكوين الاقامي و التمهين لسنة 2009

1 نمط التكوين الاقامي:

تحتل التقنيات الإدارية والتسيير المكانة الأولى بنسبة 4.33% من الخريجين متبوعة بالبناء والأشغال العمومية والري بنسبة 1.46% ثم الملابس والنسيج بنسبة 11.4% أما فرع الحرف التقليدية فبلغ نسبة 9% ونشير إلى أن 1.84% من الخريجين هم من مستوى التأهيل الفني.

الجدول رقم 3-4 توزيع خريجي التكوين الاقامي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة

2009

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
1,98	0,50	0,00	0,04	1,34	0,10	الفلاحة
0,28	0,23	0,00	0,00	0,05	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
11,19	0,04	0,05	0,81	10,21	0,09	الحرف التقليدية

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر

2,28	0,00	0,00	0,03	2,22	0,04	الخشب والتأثيث
13,46	1,04	0,23	0,19	11,73	0,27	البناء وأشغال الري
0,10	0,00	0,07	0,03	0,00	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
3,23	0,00	0,00	0,07	3,11	0,06	الانشاءات المعدنية
1,22	0,24	0,02	0,17	0,80	0,00	الانشاءات الميكانيكية والصلب
0,67	0,01	0,00	0,00	0,64	0,02	الجلود والمنتجات الجلدية
11,14	2,40	0,90	0,86	6,99	0,00	الكهرباء والالكترونيك
11,43	0,17	1,27	1,73	8,21	0,03	الملابس والنسيج
4,21	0,27	0,07	0,04	3,75	0,07	الغندقة والسياحة
0,26	0,24	0,02	0,00	0,00	0,00	الصناعات الغذائية
7,01	1,82	4,63	0,24	0,28	0,04	الاعلام الالى
0,44	0,41	0,00	0,01	0,02	0,00	مهن المياه والبيئة
9,66	0,63	0,17	0,13	8,69	0,04	مهن الخدمات
1,85	0,21	0,03	0,70	0,89	0,02	ميكانيكا المحركات والعربات
0,04	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	الصيد البحري
14,33	3,59	2,95	3,91	3,87	0,01	التقنيات الادارية والتسيير
5,22	0,17	1,32	0,67	3,04	0,02	التقنيات السمعية البصرية والاتصال
100	12,01	11,71	9,63	65,84	0,81	المجموع

المصدر: Annuaire statistique, MFEP 2009

2- نمط التمهين:

وفي نمط التأهيل فإن فرع الفنادق والسباحة يحتل المرتبة الأولى بنسبة 24.37% من الخريجين متبوعا بالتقنيات الإدارية والتسيير بنسبة 15.08% والبناء والأشغال العمومية والري بنسبة 19.5% من الخريجين. وأخيرا في المرتبة الرابعة قطاع الخدمات.. بنسبة 8.61% ونشير إلى أن 82.46% من الخريجين هم من مستوى التأهيل الفني.

الجدول رقم 3-5 توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة 2009

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
2,93	0,04	0,00	0,04	2,85	0,00	الفلاحة
0,36	0,16	0,01	0,02	0,17	0,00	الفنون والصناعات
6,78	0,00	0,01	0,16	6,61	0,00	الحرف التقليدية
6,67	0,00	0,00	0,19	6,48	0,00	الخشب والتأثيث
8,95	0,33	0,20	0,37	8,05	0,00	البناء وأشغال الري
0,37	0,00	0,05	0,01	0,31	0,00	الخدمات الصناعية والتحويل
7,80	0,00	0,01	0,15	7,65	0,00	الانشاءات المعدنية
1,47	0,18	0,01	0,15	1,13	0,00	الانشاءات الميكانيكية والصلب
0,36	0,00	0,00	0,01	0,35	0,00	الجلود والمنتجات الجلدية
5,82	0,24	0,27	0,89	4,43	0,00	الكهرباء والالكترونيك
2,78	0,00	0,10	0,39	2,28	0,00	الملابس والنسيج

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر

24,37	0,09	0,02	0,15	24,11	0,00	الفندقة والسياحة
0,35	0,03	0,00	0,01	0,31	0,00	ميكانيك محركات
2,32	0,30	1,57	0,14	0,31	0,00	الاعلام الآلي
0,19	0,01	0,03	0,02	0,13	0,00	مهن المياه والبيئة
8,61	0,01	0,22	0,10	8,25	0,03	مهن الخدمات
4,27	0,01	0,01	1,46	2,58	0,20	ميكانيكا المحركات والعربات
0,16	0,01	0,00	0,01	0,15	0,00	الصيد البحري
15,08	2,98	3,33	2,58	6,16	0,03	التقنيات الادارة والتسيير
0,35	0,02	0,06	0,11	0,16	0,00	التقنيات السمعية البصرية
100	4,41	5,89	6,96	82,46	0,28	المجموع

المصدر: Annuaire statistique MFEP 2009

ثالثا: توزيع خريجي نمط التكوين الاقامي و التمهين لسنة 2010

1- نمط التكوين الاقامي:

يتركز الخريجون في فرع التقنيات الإدارية والتسيير بنسبة 17.30 متبوعا بفرع الملابس والنسيج بنسبة 2.90 ثم يأتي فرع البناء والأشغال العمومية بنسبة 2.12 أما ما يتعلق بمستوى التأهيل فإن معظم الخريجين هم من المستوى الثاني بنسبة 59.29 ومن المستوى الثالث بنسبة 19.42 من الخريجين.

الجدول رقم 3-6 توزيع خريجي التكوين الاقامي حسب فروع التكوين ومستويات التأهيل لسنة

2010

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
1,85	0,30	0,06	0,12	1,33	0,04	الفلاحة
0,41	0,32	0,01	0,02	0,06	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
8,53	0,01	0,01	1,49	6,96	0,05	الحرف التقليدية
2,22	0,00	0,00	0,03	2,17	0,02	الخشب والتأثيث
12,12	1,28	0,62	0,03	10,0	0,18	البناء وأشغال الري
0,13	0,00	0,07	0,00	0,06	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
4,51	0,00	0,00	0,16	4,29	0,06	الإنشآت المعدنية
1,24	0,40	0,00	0,27	0,57	0,00	الانشآت الميكانيكية والصلب
0,88	0,02	0,01	0,03	0,81	0,00	الخلود والمنتجات الجلدية
11,34	2,45	0,30	2,57	6,01	0,00	الكهرباء والالكترونيك
12,90	0,26	0,48	2,93	9,19	0,04	الملابس والنسيج
5,59	0,51	0,09	0,12	4,84	0,02	الفندقة والسباحة
0,42	0,39	0,00	0,00	0,03	0,00	الصناعات الغذائية
6,66	2,46	4,02	0,01	0,07	0,10	الإعلام الآلي
177	0,55	0,01	0,14	0,07	0,00	مهن المياه والبيئة

الفصل الثالث

انعكاسات مخرجات التكوين المهني على التشغيل في الجزائر

10,27	0,70	0,27	0,44	8,73	0,13	مهن الخدمات
2,26	0,24	0,03	1,48	0,49	0,02	ميكانيكا الحركات والعربات
0,09	0,00	0,03	0,03	0,02	0,00	الصيد البحري
17,35	3,55	2,83	9,43	1,50	0,03	التقنيات الإدارية والتسيير
0,47	0,03	0,26	0,12	0,06	0,00	التقنيات السمعية البصرية
100	13,47	9,13	19,4	57,9	0,69	المجموع

المصدر: Annuaire statistiques, MFEP 2010

2 غمط التمهين:

أما في نمط التمهين فتحتل الفنادق والسباحة المرتبة الأولى وتؤكد تقدمها للسنة الثالثة على التوالي

وتعكس بذلك انتعاش النشاط في هذه الشعبة وتتبعها فروع التقنيات الادارية والانشاءات المعدنية بنسبة 18.86% و 11.25% الخريجين على التوالي أما مستويات التأهيل السائدة فهي دون المستوى الفني وبنسبة 72.22% و 16.55% من الخريجين.

الجدول رقم 3-7 توزيع خريجي التمهين حسب فروع التكوين ومستويات الأهيل لسنة 2010

المجموع	المستويات					الفروع
	5	4	3	2	1	
2,01	0,09	0,10	0,00	1,82	0,00	الفلاحة
0,40	0,23	0,01	0,03	0,15	0,00	الفنون والصناعات المطبعية
3,89	0,00	0,00	0,21	3,68	0,00	الحرف التقليدية
5,14	0,00	0,00	0,36	4,77	0,00	الخشب والتأثيث

7,75	0,35	0,22	0,28	6,90	0,00	البناء وأشغال الري
0,33	0,00	0,09	0,14	0,11	0,00	الكيمياء الصناعية والتحويل
11,25	0,00	0,03	0,20	11,03	0,00	الانشاءات المعدنية
1,25	0,01	0,00	0,17	1,07	0,00	الانشاءات الميكانيكية
0,59	0,00	0,00	0,03	0,55	0,01	الخلود والمنتجات الجلدية
6,23	0,44	0,27	1,70	3,80	0,02	الكهرباء والإلكترونيك
3,12	0,00	0,05	0,79	2,29	0,00	الملابس والنسيج
21,46	0,04	0,04	0,08	21,30	0,00	الفندقة والسياحة
0,19	0,00	0,01	0,00	0,16	0,00	الصناعات الغذائية
2,74	0,37	2,16	0,01	0,19	0,00	الإعلام الآلي
0,49	0,13	0,01	0,08	0,26	0,01	مهن المياه والبيئة
8,51	0,02	0,02	0,23	8,24	0,00	مهن الخدمات
4,72	0,04	0,01	2,72	1,69	0,26	ميكانيكا المحركات والعربات
0,25	0,00	0,00	0,04	0,21	0,00	الصيد البحري
18,86	2,04	4,06	9,08	3,63	0,04	التقنيات الإدارية والتسيير
0,83	0,00	0,04	0,39	0,39	0,00	التقنيات السمعية البصرية
100	3,76	7,13	16,55	72,2	0,34	المجموع

المبحث الثاني: التشغيل وسوق العمل في ظل نظام التكوين المهني

ان تحليل التشغيل يدفع بنا الى معرفة الانشطة التي توفر منافذ للخريجين في سوق العمل ومن ثم تحديد هياكل التكوين الضرورية.

المطلب الأول: التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي

سنقوم في المرحلة الاولى بفحص توزيع السكان المشتغلين حسب قطاعات النشاط الاقتصادي وتطوره خلال فترة (2009-2014)

جدول رقم 3-8 تطور بنية التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية (%)

السنوات						القطاعات
2014	2013	2012	2011	2010	2009	
60.8	59.8	61.6	58.4	55.2	56.6	الخدمات
17.8	16.6	16.6	16.6	19.4	17.2	البناء والأشغال العمومية
8.8	10.6	09	11.7	11.7	13.7	الفلاحة
12.6	13	13.1	14.2	13.7	12.5	الصناعة

المصدر: موقع الديوان الوطني للإحصائيات، التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية، ص112، 23 أبريل 2016

<http://www.ons.dz> لسنة 2013

يبين تحليل التشغيل حسب قطاعات النشاط ما يلي:

- (1) أن قطاع الخدمات المسمى -الخدمات والتجارة- والذي يشمل الخدمات غير التجارية (الإدارة) والتجارية يتركز فيه أكثر من نصف مناصب الشغل قد قاربت هذه النسبة 60 في المائة من نسبة إجمالي المشتغلين خلال السنوات 2009 إلى 2014.¹
- (2) البناء والأشغال العمومية يساهم بنسبة تتراوح ما بين 16.6 إلى 19.4 من إجمالي مناصب العمل الكلية فقد تزايدت حصته من سنة على أخرى أي خمس مناصب العمل خلال سنة 2014.
- (3) الصناعة تساهم بنسبة متوسطة نسبيا خلال الفترة 2009-2014

¹ موقع الديوان الوطني للإحصائيات، التشغيل حسب القطاعات الاقتصادية ، ص112، 23 أبريل 2016، <http://www.ons.dz> لسنة 2013

4_ التشغيل في القطاع الفلاحي عرف تراجعاً معتبراً من 13,7 من حجم الشغل الإجمالي سنة 2009 إلى 8.8 سنة 2014.

لقد عرف التشغيل حسب قطاعات النشاط الاقتصادي تحولا هيكليا لصالح قطاع الخدمات - التجارة.. و.. البناء والأشغال العمومية... هذه القطاعات عرفت دفعا قويا بفضل برنامج دعم النمو الاقتصادي للفترة 2004-2000 والبرنامج التكميلي للنمو الاقتصادي 2005-2009 والبرامج الخاصة بالمضاب العليا والجنوب.

كما أن إطلاق ورشات مهمة ومشاريع عديدة موجهة للبنيات الأساسية بتمويل عمومي قد تجسدت في زيادة خلق مناصب عمل. وكما هو الشأن بالنسبة للانفاق العمومي. وبالإضافة إلى ذلك فإن العديد من مناصب العمل في هذا القطاع هي مناصب عمل مؤقتة. أما القطاع الصناعي الذي يتميز بمناصب عمل مباشرة وغير مباشرة ثابتة وذات قيمة مضافة عالية فلم يتمكن من اخذ مكانته في الاقتصاد الوطني ولقد شكل قطاع الصناعة العمومية مصدر التشغيل الأساسي خلال فترات طويلة وتعطينا الأرقام التي نشرتها الوكالة الوطنية للتشغيل صورة عن عمليات التوظيف التي تمت سنة 2006 وعددها 96850 عاملاً.

المطلب الثاني: التشغيل حسب الطبيعة القانونية للمؤسسة

بلغ إنشاء مناصب العمل الصافي 319800 منصب خلال فترة 2000-2007 وحسب الطبيعة القانونية للمؤسسات المستخدمة نجد أن السكان المشغولين يتركزون في القطاع الخاص بغض النظر عن قطاع النشاط بين الجدول أدناه تطور السكان النشيطين وتصيب القطاع الخاص من التشغيل.¹

¹ الديوان الوطني للإحصائيات، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة 23 أبريل 2016، <http://www.ons.dz> لسنة 2009-2014

الجدول رقم 3-9 السكان الناشطون ونصيب القطاع الخاص من التشغيل

السنوات						
2014	2013	2012	2011	2010	2009	
10239000	10788000	10170000	9599000	7335000	9472000	السكان المشتغلون
614340	6343344	5817240	5756000	6390000	63236000	السكان المشتغلون في القطاع الخاص

الديوان الوطني للإحصائيات ONS، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، 23

أفريل 2016، <http://www.ons.dz> لسنة 2014-2009

في العام 2011 بلغت مساهمة القطاع الخاص في التشغيل 60% من مجموع السكان المشتغلين وقد تأكد هذا الاتجاه سنة 2010 فنسبة السكان المشتغلين حسب الطبيعة القانونية للنشاط تبين أن ثلثي العمال المشتغلين موجودون في القطاع الخاص والمختلط.

تؤكد هذه النسبة تراجع التشغيل في القطاع العمومي لصالح التشغيل في القطاع الخاص، الوطني والأجنبي. هذا التطور للتشغيل في القطاع الخاص هو نتيجة:

. لتحسن مستوى الاستثمار الوطني والأجنبي؛

. أجهزة خلق الأنشطة الإنتاجية التي تدخل ضمن إطار تشغيل الشباب؛

. مسار خصوصية المؤسسات العمومية،

وسيترجم تطور التشغيل في المؤسسة الخاصة دون شك نحو الطلب على التكوين فالمؤسسات

الخاصة هي في الواقع كيانات مستقلة وتمتلك تنظيما قائما على تعدد التخصصات وقدرة كبيرة على

تكييف عملها.

المطلب الثالث: أصناف التشغيل و سوق العمل

حسب الجدول ادناه يبين أصناف التشغيل ونسبة التي يمثلها كل صنف من مجموع السكان المشى تغلون

الجدول رقم 3-10 أصناف التشغيل

2014	2013	2012	2011	2010	2009	نسبة صنف العمل من المجموع
145000	203000	3152700	3455640	3231490	3135232	العمال الأجراء الدائمون
115000	166000	3396780	2975690	3202815	2983680	العمال الأجراء غير الدائمون
306000	235000	-	-	2871825	2765824	المهن الحرة
9000	-	-	-	408870	473600	المساعدات العائلية

الديوان الوطني للإحصائيات ONS، النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، 23

أفريل 2016، <http://www.ons.dz> لسنة 2014-2009

يشكل العمل الأجير نمط التشغيل الذي يمس 2 من كل 3 مشغولين في المتوسط ففي العام 2014 نجد أن الأجراء الدائمون يمثلون 115000 من المشغولين و الأجراء الغير دائميون يمثلون 145000 أما المستخدمين المستقلين يمثلون 306000 و المساعدة العائلية 9000.

نلاحظ تراجعا في تشغيل العمال الأجراء الدائمين لصالح فئة الأجراء غير الدائمين والمتهمنين وقد ادخل تشريع العمل للعام 1990 في علاقات العمل أشكالاً جديدة من التشغيل: التشغيل بوقت جزئي والنيابة. فالحق في العمل مضمون لكن الحق في عمل دائم لم يعد مضمونا. ذلك أن البحث عن الأداء الاقتصادي أدى إلى تعميم عقد العمل محدود المدة على حساب عقد العمل غير محدود المدة. فالعمال الأجراء الدائم يمثلون 61,2 في القطاع العام و 58.8 في قطاع الخاص هذا التوجه يسجل تدهورا في اوضاع التشغيل تكرسه نسبة الأجراء غير الدائمين والمتهمنين و المساعدة العائلية زيادة إليها الوظائف المدعومة.

إن الطبيعة القانونية للمنصب المشغول أصبحت شرط لتحديد الأجر حيث أصبح التأهيل غير مهم بالإضافة الى ذلك فالعمل المؤقت لا يرافقه جهد في التكوين عن طريق المؤسسة.

خلاصة الفصل الثالث:

إن الجزائر تمتلك شبكة واسعة من مؤسسات التكوين المهني غير ان الوضع الاقتصادي الراهن المتميز خاصة بغلبة القطاع الخاص في التشغيل يشكل انعطافا اساسيا في مسار سياسة التكوين المهني تتولى فيه ضبط النظام لا ادارته وتكون فيه المؤسسة الاقتصادية الخاصة والعمومية شريكا اساسيا في عروض التكوين حسب الاحتياجات الفعلية مما يزيد من الارتباط بين التكوين و التأهيل و التشغيل.

خاتمة

خاتمة:

لقد مكنا موضوع البحث هذا من التأكد من أن غايات قطاع التكوين المهني في ظل الوضعية الاقتصادية التي تضي عليها المنافسة أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية وفي ظل الصراعات القائمة المتعلقة بعملة الاقتصاد الذي يطلب مستويات تأهيل عالية، فإن التكوين المهني مرغم على مواكبة هاته التغيرات لأنه من أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية إحتياجات سوق العمل من جهة أخرى وهو ما أضحي يتحقق من سنة إلى أخرى بفعل الإصلاحات الشاملة المطبقة على مستوى القطاع.

والجزائر كغيرها من دول العالم حاولت بناء نظام تكوين مهني قادرا على توفير التاهيلات قادرة على دعم تنويع الاقتصاد من أجل تنمية متعددة القطاعات عن طريق أسس ومبادئ التكوين داخل المؤسسة وهندسة فعالية التكوين وكذا النظريات الاقتصادية لسوق العمل وعلاقة التكوين بالعمل.

هذه الأخيرة التي لا بد لها أن تتطور أكثر فأكثر وهذا وفق إحتياجات ومتطلبات الاقتصاد الوطني وبالتالي إدماج أكبر شريحة ممكنة من المتكويين على سوق الشغل المحلي أو الوطني ولتتصل الى ذلك غلا من خلال توفير الامكانيات اللازمة والضرورية للعملية التكوينية على مستوى المراكز ومعاهد التكوين المهني لإخراج يد عاملة مؤهلة تحقق المبتغى.

ومن هذا المنطلق فإن سياسة التكوين المهني تقوم بتدعيم وتلبية متطلبات سوق الشغل وهو ما دلت عليه الإشكالية المطروحة والتي كان مضمونها: ما مدى تأثير سياسة التكوين المهني على التشغيل في الجزائر.

نتائج اختبار الفرضيات:

- الفرضية الأولى تم إثبات صحتها لأن قطاع التكوين المهني له دور اساسي في إنتاج كفاءات وقدرات ويد عاملة مؤهلة تتوافق ومتطلبات سوق الشغل.

- وكذلك الفرضية الثانية صحيحة لان التكوين عبارة عن استثمار بكل المقاييس ويعطي الأولوية للمورد البشري بحيث يقوم بإعطاء الفرد نظرة شاملة وميدانية لسوق العمل تجعل منه قادرا على الاندماج والتكيف مع آليات الشغل .
- أما فيما يخص الفرضية الثالثة تم إثبات صحتها لأن الاعتماد على تقدير الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة، يجعل من النظم التكوين المهني متوافقة مع احتياجات سوق الشغل في الجزائر.

نتائج البحث:

على ضوء ما قمنا بدراسته توصلنا إلى النتائج التالية:

- هناك اهتمام واضح بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين يهدف إلى تلبية احتياجات الشغل وهذا من خلال القوانين المستحدثة.
- هناك اهتمام واضح ومبادرات يقوم بها قطاع التكوين المهني يرمي من خلالها تحقيق الأهداف حسب متطلبات الشغل.
- تشكوا بعض مراكز التكوين المهني والتمهين من قلة الامكانيات المالية للقيام بجهد كبير من العروض وتوفير منتوجات متنوعة من صنع طلاب المراكز في الجزائر.
- ظهور ظاهرة تعدد التخصصات والشهادات وعدم الحصول على الشغل.
- إن واقع التكوين المهني لا يتماشى وسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر نظرا لعدم مراعاة نوع التخصصات لطبيعة المنطقة والنشاطات المهنية السائدة بها.

اقتراحات:

- تبعاً للنتائج المتوصل إليها في هذا البحث يمكن تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات التي يمكنها أن تساعد في تفعيل دور التكوين المهني في قطاع التشغيل ومن أهمها :
- تفعيل العلاقة والتنسيق بين التربية والتكوين المهني لأن قطاع التربية هو الذي يوجه الطلبة للتكوين المهني.

- تشجيع تبادل الخبرات والتجارب بين التكوين المهني والمؤسسات الاقتصادية.
- يجب وضع خطط وصيغ اخرى للتشغيل تكون كفيلة بإدماج اكبر عدد ممكن من خريجي مختلف المنظومات بما فيها المنظومة التكوينية.
- يجب وضع نظام موحد ومشارك بين جميع القطاعات الفاعلة في الاقتصاد الوطني وقطاع التكوين المهني من أجل التعبير عن احتياجات المؤسسات الاقتصادية والخدمات وغيرها.
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم العام والنظام الاقتصادي من خلال دعم وتوحيد وتطوير مسار التعليم التقني المهني وتحقيق التكافؤ بين التعليم والتشغيل.

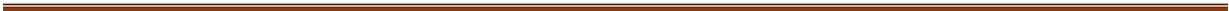
آفاق البحث:

لقد حاولنا من خلال هذا البحث التطرق إلى سياسة التكوين المهني على التشغيل في الجزائر وبالمنظر لصعوبة الموضوع وتشعبه وصعوبة الإلمام بكل الجوانب نقتراح مجموعة من الدراسات تفتح آفاق مستقبلية في هذا المجال من البحث ومن أهمها:

- دور سياسة التكوين في تلبية حاجيات متطلبات الشغل.
- مردودية سياسات التكوين المهني على التنمية الاقتصادية.
- التفاعل بين التعليم والتكوين المهني وسوق العمل.
- فعالية سياسة التكوين المهني على إدماج الشباب مهنيا.

قائمة المراجع

,2 ,	,		.13
		1969,	
,	,		.14
		2009,	,
	,		.15
2010,	,	,	
			-II
,	,		.1
.1996,	,	,	
		,	.2
.2009,	,3	,	
,	,	,	.3
		.2002,	
,	,	,	.4
		.2014,	,
,	,	,	.5
	.2008,	,1954-1953	20
,	,	,	.6
.2003,	,	,	
,	,	,	.7
		.1983,	,



: -III

.1

.2011 5

.2

.2013;61-62

.1995 ;60 .3

: -IV

.1

24-23

.2012

.2

-15

.2011 16

: -V

1998 10 355-98 .1

.1986. 18 32-86 .2

1990 06 298-90 .3

1991 23 54-90 .4

1990 28 235-90 .5

	1991	28	237-90	.6
	1990	15	138-90	.7
2004	/38/	2004		.8
.2003	5	15	,	.9
.1999		26	99-77	.10
		.2007		.11
		.2007		.12
.20	1990			.13
				:

1. Dahmani, planification et aménagement du territoire, opu 1984,p15
2. Ministère de la formation professionnelle « Plan d'action 1994-1997, Mars 1994"
3. Agence national pour l'aménagement du territoire « carte de formation professionnelle de la willaya² d'Alger, 1999 »
4. Fourcade, Hammouda, les observatoires de l'emploi et la formation au Maghreb.

:

1. Annuaire du ministère de la formation et de l'enseignement 2010.
2. Annares 2010 MFEP.
3. [http// :www.ons.dz](http://www.ons.dz).